หอสมุดกลาง สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 5

บทวิเคราะห์การประเมินผลการเปลี่ยนแปลงของผู้ผ่านการฝึกอบรมจากศูนย์ฝึกอบรม.

วัตถุประสงค์ของการประเมินผล

การประเมินผลการเปลี่ยนแปลงของผู้ผ่านการฝึกอบรมจากศูนย์ฝึกอบรม ฝ่ายการพนักงานและการจัดองค์งาน ธนาคารแห่งประเทศไทยในโครงการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการบริหารงาน และโครงการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงานในปี พ.ศ. 2522 นี้ ก็เพื่อให้ทราบว่าการบริหารงานการฝึกอบรมของศูนย์ฝึกอบรม ประสบผลสำเร็จหรือไม่เพียงใด ตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ คือ:-

สมมุติฐานข้อที่หนึ่ง การฝึกอบรมเป็นส่วนสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาบุคคลในองค์การต่าง ๆ ในด้านที่เป็นการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานไปในทางที่ดีขึ้น อันจะมีผลต่อการบริหารงานบุคคลโดยส่วนรวม

สมมุติฐานขั้นที่สอง การบริหารงานการฝึกอบรม ของศูนย์ฝึกอบรม ฝ่ายพนักงานและการจัดองค์งาน ธนาคารแห่งประเทศไทย ตรงต่อความต้องการขององค์การและความจำเป็นของพนักงานซึ่งมีผลโดยตรงต่อความสัมฤทธิผลในการจัดการอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดีขึ้น

หลักและวิธีการประเมินผล

การประเมินผลการเปลี่ยนแปลงของผู้ผ่านการฝึกอบรมจากศูนย์ฝึกอบรม เพื่อพิสูจน์สมมุติฐานข้อที่หนึ่งและที่สองดังกล่าวข้างต้นได้ดำเนินการดังนี้ คือ:-

1. วิธีการประเมินผล เลือกใช้วิธีการที่เรียกว่า " การประเมินผลก่อนทำการทดลอง " กล่าวคือ กระทำการประเมินผลในลักษณะของการใช้การวิจัยสนามโดยศึกษาจากสภาพแวดล้อมที่เป็นสภาพชีวิตจริงที่เป็นอยู่ของผู้ผ่านการฝึกอบรมจากศูนย์ฝึกอบรมในโครงการทั้งสองในปี พ.ศ.

2522 ดังกล่าวขณะกลับไปปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ ณ. หน่วยงานของตนโดยมิได้เข้าไปควบคุมสภาวะแวดล้อมใด ๆ ในธนาคารแห่งประเทศไทย

2. จำนวนครั้งที่ทำการประเมินผล จำนวนครั้งที่ใช้ในการประเมินผลการเปลี่ยนแปลงของผู้ผ่านการฝึกอบรมจากศูนย์ฝึกอบรมดังกล่าวกระทำเพียงครั้งเดียว เนื่องจากการประเมินผลมุ่งที่จะให้วัดการเปลี่ยนแปลงในด้านความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจและทัศนคติภายหลังที่ได้รับการอบรมไปแล้วระยะเวลาหนึ่ง ประกอบกับกำลังคนที่ใช้ในการประเมินผลมีเพียงคนเดียวคือผู้เขียนวิทยานิพนธ์นี้ และหากกระทำการประเมินผลมากกว่า 1 ครั้ง อาจต้องใช้ทุนทรัพย์และเวลาในการจัดเตรียมเอกสารมาก อย่างไรก็ตามการประเมินผลในครั้งนี้ได้กระทำต่อพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทยผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมจากศูนย์ฝึกอบรมในโครงการทั้งสองในปี 2522 ทุกคน

3. เวลาที่เริ่มศึกษาและประเมินผล การศึกษาและประเมินผลได้เริ่มศึกษาถึงบทบาทและการบริหารงานการฝึกอบรมของศูนย์ฝึกอบรมตั้งแต่เดือนสิงหาคม 2522 ซึ่งเป็นเดือนที่ได้รับอนุญาตจากธนาคารแห่งประเทศไทยเพื่อเข้าศึกษาเรื่องดังกล่าวได้ และเสร็จสิ้นในเดือนมีนาคม 2523 รวมเวลาทั้งสิ้นประมาณ 7 เดือน โดยทางด้านการศึกษาได้ศึกษาตั้งแต่ประวัติการดำเนินงานด้านฝึกอบรมของธนาคารแห่งประเทศไทยจนถึงปัจจุบัน ส่วนการประเมินผลกระทำเฉพาะต่อพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทยผู้ผ่านการฝึกอบรมในโครงการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการบริหารงาน และโครงการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงานในปี 2522 ดังที่ได้กล่าวแล้วเท่านั้น

4. การแบ่งกลุ่มผู้ที่ผ่านการฝึกอบรม การประเมินผลการเปลี่ยนแปลงของผู้ผ่านการฝึกอบรมจากศูนย์ฝึกอบรมได้แบ่งบุคคลออกเป็น 2 กลุ่ม คือ:-

4.1 ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมในโครงการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการบริหารงาน ซึ่งหมายถึงพนักงานระดับบริหาร

4.2 ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมในโครงการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงาน ซึ่งหมายถึงพนักงานระดับปฏิบัติงาน

กลุ่มบุคคลที่กล่าวทั้งสองกลุ่มนี้เป็นพนักงานผู้มาจากฝ่ายและส่วนงานต่าง ๆ ในธนาคารแห่งประเทศไทยโดยในหลักสูตรหนึ่ง ๆ ของการฝึกอบรมในโครงการทั้งสองดังกล่าว จำนวนผู้เข้ารับการอบรมจะมาจากหน่วยงานต่าง ๆ ของทุกฝ่ายในจำนวนที่เป็นสัดส่วนกัน กล่าวคือ ถ้าฝ่ายใดมีจำนวนพนักงานมาก ผู้ที่จะเข้ารับการฝึกอบรมจากฝ่ายนั้น ๆ จะมากกว่าฝ่ายอื่นที่มีพนักงานน้อยกว่า

5. <u>การเก็บรวบรวมข้อมูล</u> การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อพิสูจน์สมมุติฐานที่ตั้งขึ้นนั้น ใช้วิธีการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้คือ

5.1 การออกแบบสอบถาม[1] แบบสอบถามที่ออกไปมีวัตถุประสงค์ที่จะใช้วัดการเปลี่ยนแปลงในด้านความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่เกิดขึ้นของผู้ผ่านการฝึกอบรม จากศูนย์ฝึกอบรม ฝ่ายการพนักงานและการจัดองค์งาน ธนาคารแห่งประเทศไทย ว่าเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้หรือไม่ จำนวนแบบสอบถามที่ออกไปนั้น ถามผู้ผ่านการฝึกอบรมจากศูนย์ฝึกอบรมในโครงการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการบริหารงาน และโครงการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงานในปี 2522 ทุกคน[2] โครงการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการบริหารงานประกอบด้วย 3 หลักสูตรคือ การเป็นหัวหน้างานที่มีประสิทธิภาพ การสัมมนาการบริหารระดับหน่วยงานและการสัมมนาการบริหารระดับส่วนงาน โครงการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงานประกอบด้วย 6 หลักสูตรคือ การเงินตรา การอบรมหลักสูตรผู้ตรวจสอบผู้ช่วย การอบรมหลักสูตรผู้ตรวจสอบการสัมมนาประจำปีของฝ่ายตรวจสอบกิจการภายใน การตรวจสอบคอมพิวเตอร์และการขับและดูแลรถยนต์ แบบสอบถามออกไปทั้งสิ้น 330 ชุด ได้รับแบบสอบถามคืนมาจำนวน 265 ชุด คิดเป็นร้อยละ 80.30 ผู้ผ่านการฝึกอบรมในโครงการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการบริหารงานตอบแบบสอบถามกลับคืนมา 103 ชุดจาก 114 ชุด คิดเป็นร้อยละ 90.35 ผู้ผ่านการฝึกอบรมในโครงการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงานตอบแบบสอบถามกลับคืนมา 162 ชุดจาก 216 ชุด คิดเป็นร้อยละ 75

---

[1]ดูตัวอย่างแบบสอบถามในภาคผนวก

[2]ดูรายละเอียดแต่ละโครงการได้ในภาคผนวก

5.2 การสัมภาษณ์[1] ได้แบ่งการสัมภาษณ์บุคคลออกเป็น 2 กลุ่ม คือ สัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาผู้ผ่านการฝึกอบรม 14 คน และสัมภาษณ์ผู้ใต้บังคับบัญชาผู้ผ่านการฝึกอบรม 14 คน เช่นกัน รวมเป็นพนักงานผู้ถูกสัมภาษณ์ 28 คน

5.3 การสังเกตการณ์ ได้สังเกตการณ์การจัดการฝึกอบรมของศูนย์ฝึกอบรม ในโครงการพัฒนาประสิทธิภาพด้านปฏิบัติงาน 1 ครั้ง และสังเกตการณ์การสัมมนาติดตามผลของโครงการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการบริหารงานหลักสูตร "การสัมมนาการบริหารระดับส่วนงาน" ซึ่งผู้ที่ผ่านการสัมมนาไปแล้วเป็นเวลา 3 – 4 เดือน จะต้องกลับมาสัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น อุปสรรคและปัญหาต่าง ๆ ในการนำความรู้ ความเข้าใจ และทัศนคติที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน 1 ครั้ง สาเหตุที่ได้สังเกตการณ์เพียง 2 ครั้งเนื่องจากว่าได้รับอนุญาตจากธนาคารแห่งประเทศไทยเพื่อเข้าศึกษาถึงการบริหารงานการฝึกอบรมของศูนย์ฝึกอบรมในตอนปลายปี ซึ่งเป็นช่วงที่หลักสูตรสำคัญ ๆ ของทั้งสองโครงการเกือบสิ้นสุดลง และเป็นช่วงที่เจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกอบรมเริ่มวิเคราะห์และสำรวจหาความจำเป็นในการฝึกอบรม สำหรับปีต่อไปแต่อย่างไรก็ตามในช่วงเดือนมกราคม – กุมภาพันธ์ 2523 ได้มีโอกาสใกล้ชิดและสังเกตการณ์การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกอบรม ณ ศูนย์ฝึกอบรม ธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานสุรวงศ์ และในโอกาสที่ออกแบบสอบถามและสัมภาษณ์ก็สามารถสังเกตุเห็นการแสดงออกและความคิดเห็นของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทยในฝ่ายต่าง ๆ อีกมากมายหลายคนทั้งอาคารสำนักงานสุรวงศ์ บางขุนพรหม อาคารธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร และฝ่ายออกบัตรธนาคาร ในพระบรมมหาราชวัง

5.4 หลักฐานทางด้านเอกสารของธนาคารแห่งประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งของศูนย์ฝึกอบรมได้แก่ แผนงาน โครงการ แผนภูมิและรายงานการฝึกอบรม ซึ่งแสดงให้เห็นถึงเจตนารมย์ของธนาคารแห่งประเทศไทยเกี่ยวกับนโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานธนาคาร

---

[1] ดูรายละเอียดหัวข้อที่ใช้ในการสัมภาษณ์ในภาคผนวก

ผลของการประเมินผลการเปลี่ยนแปลงของผู้ผ่านการฝึกอบรมจากศูนย์ฝึกอบรม

ข้อมูลที่ได้จากการออกแบบสอบถาม

ผลจากการออกแบบสอบถามผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมจากศูนย์ฝึกอบรม ฝ่ายการพนักงานและการจัดองค์งาน ธนาคารแห่งประเทศไทย ในโครงการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการบริหารงานและโครงการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงานในปี 2522 ซึ่งได้ออกแบบสอบถามไปทั้งสิ้น 330 ชุดและได้รับตอบกลับมาจำนวน 265 ชุด แบบสอบถามดังกล่าวมีคำถามทั้งสิ้น 10 ข้อสรุปข้อมูลได้ดังนี้:-

1. สาเหตุที่เข้ารับการอบรม มีข้อมูลที่แสดงได้ตามตารางข้างล่างนี้

ผู้เข้ารับการอบรม	จำนวน	คำตอบ(ร้อยละ)				
		ผู้บังคับบัญชากำหนด	หน่วยวางแผนรวมกับผู้บังคับบัญชากำหนด	ความเห็นร่วมระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้เข้ารับการอบรม	อื่นๆ	ไม่ตอบ
1. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการบริหารงาน	114	25.44	49.12	12.28	3.51	9.65
2. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงาน	216	30.56	35.19	6.01	3.24	25

ข้อมูลจากข้อ 1 ของแบบสอบถามนี้ แสดงให้เห็นว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมในโครงการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการบริหารงาน 114 คน (100%) 29 คน (25.44%) ตอบว่าผู้บังคับบัญชากำหนดให้เข้ารับการอบรม, 56 คน (49.12%) ตอบว่าหน่วยวางแผนร่วมกับผู้บังคับบัญชากำหนดให้เข้ารับการอบรม, 14 คน (12.28%) ตอบว่าเป็นความเห็นร่วมกันระหว่าง

ผู้บังคับบัญชาและผู้เข้ารับการอบรม, 4 คน (3.51%) ตอบว่าหน่วยวางแผนเป็นผู้กำหนดแต่ผู้เดียวและเข้ารับการอบรมแทนผู้อื่นและ 11 คน (9.65%) ไม่ตอบแบบสอบถาม ส่วนผู้ผ่านการฝึกอบรมในโครงการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงาน 216 คน (100%) 66 คน (30.56%) ตอบว่าผู้บังคับบัญชากำหนดให้เข้ารับการอบรม, 76 คน (35.19%) ตอบว่าหน่วยวางแผนร่วมกับผู้บังคับบัญชากำหนดให้เข้ารับการอบรม, 13 คน (6.01) ตอบว่าเป็นความเห็นร่วมกันทั้งของผู้บังคับบัญชาและผู้เข้ารับการอบรม, 7 คน (3.24%) ตอบว่าไม่ทราบว่าใครเป็นผู้กำหนดและ 54 คน (25%) ไม่ตอบแบบสอบถาม

2. ถ้าเลือกตอบข้อ ข. (หมายถึงหน่วยวางแผนร่วมกับผู้บังคับบัญชาเป็นผู้กำหนดให้เข้ารับการอบรม) ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับวิธีดังกล่าว มีข้อมูลที่แสดงได้ตามตารางข้างล่างนี้

ผู้เข้ารับการอบรม	จำนวนที่ตอบข้อ ข.	คำตอบ (ร้อยละ)		
		เหมาะสมดีแล้ว	ไม่เหมาะสม	อื่น ๆ
1. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการบริหารงาน	56	89.28	7.14	3.58
2. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงาน	76	92.11		7.89

ข้อมูลจากข้อ 2 ของแบบสอบถาม แสดงให้เห็นว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมในโครงการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการบริหารงานที่เลือกตอบข้อ ข (ของข้อ 1) 56 คน (100%) 50 คน 89.28%) ตอบว่าการที่หน่วยวางแผนร่วมกับผู้บังคับบัญชากำหนดตัวผู้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ เป็นวิธีที่เหมาะสมดีแล้ว, 4 คน (7.14%) ตอบว่าไม่เหมาะสมเพราะควรให้หน่วยวางแผนกำหนดตามลำพัง เนื่องจากบางคนได้รับการอบรมซ้ำ หรือควรถามความสมัครใจของผู้เข้ารับการอบรมก่อน การกำหนดก็เท่ากับเป็นการบังคับอยู่ในตัวและ 2 คน (3.58%) ตอบว่า ตัวเองไม่สามารถกำหนดคุณค่าของตัวเองได้ ควรให้ผู้อื่นเป็นผู้กำหนดคุณค่าให้และความเหมาะสมนั้นขึ้นอยู่กับหลักเกณฑ์ในการคัดเลือก และการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์นั้นอย่างแท้จริง

ส่วนผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมในโครงการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงานที่ เลือกตอบข้อ ข. (ของข้อ 1) 76 คน (100%) 70 คน (92.11%) ตอบว่าเหมาะสมดีแล้วและ 6 คน (7.89%) ตอบว่า หัวข้อวิชาที่เข้ารับการอบรมไม่ตรงกับความพอใจ /ระยะเวลาการอบรมน้อยไป /อยากให้ผู้เข้ารับการอบรมตัดสินด้วยตนเองและหน่วยวางแผนเป็นผู้ชี้ขาดอีกครั้งหนึ่ง

3. ก่อนเข้ารับการอบรม ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร เกี่ยวกับการสัมมนาหรือการฝึกอบรม ซึ่งมีข้อมูลที่แสดงได้ตามตารางข้างล่างนี้

ผู้เข้ารับการอบรม	จำนวน	คำตอบ(ร้อยละ)			
		เป็นเรื่องน่าสนใจ	ไม่น่าสนใจ	อื่น ๆ	ไม่ตอบ
1. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการบริหารงาน	114	84.21	3.51	2.63	9.65
2. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงาน	216	69.91	2.78	2.31	25

ข้อมูลจากข้อ 3 ของแบบสอบถาม แสดงให้เห็นว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมในโครงการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการบริหารงาน 114 คน (100%) 96 คน (84.21%) คิดว่าการฝึกอบรมเป็นเรื่องน่าสนใจเพราะเป็นการช่วยพัฒนาบุคคล, 4 คน (3.51%) ตอบว่าไม่น่าสนใจเพราะคิดว่าไม่สามารถช่วยปรับปรุงอะไรให้ดีขึ้นได้, 3 คน (2.63%) ตอบว่าไม่ได้คิดอะไรทั้งสิ้น เพียงแต่อยากเข้าฟัง /น่าสนใจแต่ไม่สามารถช่วยปรับปรุงอะไรได้ /การฝึกอบรมเป็นเรื่องที่มีประโยชน์ยิ่งหากจะมีการพิจารณาให้เกิดประโยชน์กับการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการอบรมและ 11 คน (9.65%) ไม่ตอบแบบสอบถาม ส่วนผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมในโครงการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงาน 216 คน (100%) 151 คน (69.91%) คิดว่าการฝึกอบรมเป็นเรื่องน่าสนใจเพราะเป็นการช่วยพัฒนาบุคคล, 6 คน (2.78%) คิดว่าไม่น่าสนใจ, 5 คน (2.31%) ตอบว่าเพื่อจะได้รู้ปัญหาและวิธีแก้ปัญหาของเพื่อนร่วมงานหน่วยงานอื่น ๆ /การฝึกอบรมเป็นการช่วยพัฒนาบุคคลเป็นหลักทั่วไปและ 54 คน (25%) ไม่ตอบแบบสอบถาม

4. ก่อนเข้ารับการอบรมท่านมีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาต่าง ๆ ของหลักสูตรเพียงใด ซึ่งมีข้อมูลที่แสดงได้ตามตารางข้างล่างนี้

ผู้เข้ารับการอบรม	จำนวน	คำตอบ(ร้อยละ)				
		ปฏิบัติประจำในการทำงาน	มีความรู้เดิมมาบ้าง	ไม่มีความรู้ในเรื่องดังกล่าวเลย	อื่น ๆ	ไม่ตอบ
1. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการบริหารงาน	114	16.66	50.88	15.79	7.02	9.65
2. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงาน	216	15.74	50	3.70	5.56	25

ข้อมูลจากข้อ 4 ของแบบสอบถาม แสดงให้เห็นว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมในโครงการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการบริหารงาน 114 คน (100%) 19 คน (16.66%) ตอบว่าเนื้อหาวิชาในหลักสูตรที่เข้ารับการอบรมเป็นเรื่องที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำในการทำงาน, 58 คน (50.88%) ตอบว่าเนื้อหาวิชาในหลักสูตรที่เข้ารับการอบรมนั้นตนเองมีความรู้เดิมบ้างแล้ว, 18 คน (15.79%) ตอบว่าไม่เคยมีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่เข้ารับการอบรมมาก่อนเลย, 8 คน (7.02%) ตอบว่า บางหัวข้อวิชาในหลักสูตรที่เข้าอบรมก็เป็นสิ่งที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำในการทำงาน /บางวิชาก็มีความรู้เดิมอยู่แล้วและบางวิชาก็ยังไม่เคยมีความรู้เลยและ 11 คน (9.65%) ไม่ตอบแบบสอบถาม ส่วนผู้ที่ผ่านการอบรมในโครงการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงาน 216 คน (100%) 34 คน (15.74%) ตอบว่าเรื่องที่เข้ารับการอบรมเป็นสิ่งที่ปฏิบัติเป็นประจำในการทำงาน, 108 คน (50%) ตอบว่าเป็นเรื่องที่มีความรู้เดิมอยู่บ้างแล้ว, 8 คน (3.70%) ตอบว่าไม่เคยมีความรู้ในเรื่องที่เข้ารับการอบรมเลย, 12 คน (5.56%)

ตอบว่ามีความรู้เดิมอยู่มากพอควรแล้ว /บางวิชาก็มีความรู้บางวิชาก็ยังไม่เคยมี แล้วแต่หัวข้อวิชาที่เข้าอบรมและ 54 คน (25%) ไม่ตอบแบบสอบถาม

5. ก่อนเข้ารับการอบรมท่านคาดว่าจะได้รับประโยชน์อย่างไร (ให้ผู้ตอบตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) ซึ่งมีข้อมูลแสดงได้ตามตารางข้างล่างนี้

ผู้เข้ารับการอบรม	จำนวนที่เลือกตอบ	คำตอบ(ร้อยละ)							
		เพื่อเลื่อนตำแหน่ง	เพื่อเตรียมตัวเปลี่ยนหน้าที่	เพื่อพัฒนาตนเอง	เรียนรู้วิชาใหม่	ทบทวนความรู้เดิม	ปรับปรุงการทำงานที่รับผิดชอบ	อื่นๆ	ไม่ตอบ
1. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการบริหารงาน	278	0.36	1.80	29.50	21.94	11.87	27.34	3.24	3.95
2. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงาน	478	2.51	2.93	23.22	18	14.64	25.94	1.46	11.30

ข้อมูลจากข้อ 5 ของแบบสอบถาม ซึ่งให้ผู้ตอบเลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อจำนวนที่เลือกตอบจึงมากกว่าจำนวนผู้เข้ารับการอบรมแต่ก็แสดงให้เห็นว่าในการเลือกตอบของผู้เข้ารับการอบรมในโครงการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการบริหารงาน 278 คะแนน (100%) 1 คะแนน (0.36%) คือเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง, 5 คะแนน (1.80%) คือเพื่อ

เตรียมตัวสับเปลี่ยนหน้าที่ 82 คะแนน (29.50%) คือเพื่อพัฒนาตนเอง, 61 คะแนน (21.94%) คือเพื่อเรียนรู้วิชาใหม่, 33 คะแนน (11.87%) เพื่อทบทวนความรู้เดิม, 76 คะแนน (27.34%) เพื่อต้องการปรับปรุงการทำงานที่รับผิดชอบอยู่, 9 คะแนน (3.24%) เพื่อได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้เข้าร่วมรับการอบรมอื่น ๆ, 11 คะแนน (3.95%) คือผู้ที่ไม่ตอบแบบสอบถาม ส่วนการเลือกตอบของผู้ที่เข้ารับการอบรมในโครงการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงาน 478 คะแนน (100%) 12 คะแนน (2.51%) เพื่อเลื่อนตำแหน่ง, 14 คะแนน (2.93%) เพื่อเตรียมตัวสับเปลี่ยนหน้าที่, 111 คะแนน (23.22%) เพื่อพัฒนาตนเอง, 86 คะแนน (18%) เพื่อเรียนรู้วิชาใหม่, 70 คะแนน (14.64%) เพื่อทบทวนความรู้เดิม, 124 คะแนน (25.94%) เพื่อต้องการปรับปรุงการทำงานที่รับผิดชอบอยู่, 7 คะแนน (1.46%) คือได้รู้จักเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ซึ่งจะมีประโยชน์ในการติดต่อประสานงานต่อไป และ 54 คะแนน (11.30%) คือผู้ที่ไม่ตอบแบบสอบถาม

6. ผลที่ท่านได้รับจากเข้ารับการอบรม ซึ่งมีข้อมูลแสดงได้ตามตารางข้างล่างนี้

ผู้เข้ารับการอบรม	จำนวน	คำตอบ (ร้อยละ)			
		ตรงตามความต้องการมาก	ตรงตามความต้องการพอสมควร	ไม่ตรงตามความต้องการเลย	ไม่ตอบ
1. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการบริหารงาน	114	15.79	73.68	0.88	9.65
2. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงาน	216	27.78	45.83	1.39	25

ข้อมูลจากข้อ 6 ของแบบสอบถามแสดงให้เห็นว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมในโครงการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการบริหารงาน 114 คน (100%) 18 คน (15.79%) ตอบว่าผลที่ได้รับหลังจากเข้ารับการอบรมไปแล้วตรงตามความต้องการมาก , 84 คน (73.68%) ตอบว่าผลที่ได้รับตรงตามความต้องการพอสมควร , 1 คน (0.88%) ตอบว่าไม่ได้รับผลตามความต้องการเลย และ 11 คน (9.65%) ไม่ตอบแบบสอบถาม ส่วนผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมในโครงการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงาน 216 คน (100%) 60 คน (27.78%) ตอบว่าได้รับผลจากการฝึกอบรมตรงตามความต้องการมาก, 99 คน (45.83%) ตอบว่าได้รับผลจากการอบรมตามความต้องการพอสมควร, 3 คน (1.39%) ตอบว่าไม่ได้รับผลจากการเข้ารับการอบรมตามความต้องการเลย และ 54 คน (25%) ไม่ตอบแบบสอบถาม

7. ความรู้ ความเข้าใจที่ท่านได้รับจากการอบรมเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพียงไร ซึ่งมีข้อมูลแสดงได้ตามตารางข้างล่างนี้

ผู้เข้ารับการอบรม	จำนวน	คำตอบ(ร้อยละ)				
		เป็นประโยชน์มาก	เป็นประโยชน์พอควร	เป็นประโยชน์เพียงเล็กน้อย	ไม่เป็นประโยชน์เลย	ไม่ตอบ
1. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการบริหารงาน	144	16.66	63.16	10.53		9.65
2. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงาน	216	31.48	33.34	8.33	1.85	25

ข้อมูลจากข้อ 7 ของแบบสอบถามแสดงให้เห็นว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมในโครงการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการบริหารงาน 114 คน (100%) 19 คน (16.66%) ตอบว่าความรู้ความเข้าใจจากการฝึกอบรมเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานมาก, 72 คน (63.16%) ตอบว่าการฝึกอบรมเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานพอสมควร, 12 คน (10.53%) ตอบว่าเป็นประโยชน์

แต่เพียงเล็กน้อย และ 11 คน (9.65%) ไม่ตอบแบบสอบถาม ส่วนผู้ผ่านจากการฝึกอบรมในโครงการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงาน 216 คน (100%) 68 คน (31.48%) ตอบว่าความรู้ ความเข้าใจที่ได้รับจากการฝึกอบรมเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานมาก, 72 คน (33.34%) ตอบว่าเป็นประโยชน์พอสมควร, 18 คน (8.33%) ตอบว่าเป็นประโยชน์เพียงเล็กน้อย, 4 คน (1.85%) ตอบว่าไม่เป็นประโยชน์เลย และ 54 คน (25%) ไม่ตอบแบบสอบถาม

8. ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านมีความเห็นอย่างไรต่อการที่ท่านเข้ารับการอบรม ซึ่งมีข้อมูลแสดงได้ตามตารางข้างล่างนี้

ผู้เข้ารับการอบรม	จำนวน	คำตอบ(ร้อยละ)				
		สนับสนุนเต็มที่	สนับสนุน	ไม่มีความเห็น	ไม่เห็นด้วย	ไม่ตอบ
1. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการบริหารงาน	114	42.98	22.81	23.68	0.88	9.65
2. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงาน	216	49.07	10.65	14.35	0.93	25

ข้อมูลจากข้อ 8 ของแบบสอบถามแสดงให้เห็นว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมในโครงการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการบริหารงาน 114 คน (100%) 49 คน (42.98%) ตอบว่าผู้บังคับบัญชาโดยตรงสนับสนุนและเป็นผู้แนะนำให้เข้ารับการอบรม, 26 คน (22.81%) ตอบว่าก่อนเข้ารับการอบรมผู้บังคับบัญชาได้ถามความสมัครใจก่อน, 27 คน (23.68%) ตอบว่าผู้บังคับบัญชาไม่มีความเห็น, 1 คน (0.88%) ตอบว่าผู้บังคับบัญชาโดยตรงไม่เห็นด้วยและ 11 คน (9.65%) ไม่ตอบแบบสอบถาม ส่วนผู้ผ่านการฝึกอบรมในโครงการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงาน 216 คน (100%) 106 คน (49.07%) ตอบว่าผู้บังคับบัญชาโดยตรงสนับสนุนและแนะนำให้เข้ารับการอบรม, 23 คน (10.65%) ตอบว่าผู้บังคับบัญชาถามความสมัครใจก่อน, 31 คน (14.35%) ตอบว่าผู้บังคับบัญชาไม่มีความเห็น, 2 คน (0.93%) ตอบว่าผู้บังคับบัญชาไม่เห็นด้วย และ 54 คน (25%) ไม่ตอบแบบสอบถาม

9. ในข้อ 8 ถ้าท่านตอบข้อ ค.หรือง. ท่านทราบเหตุผลหรือไม่ว่า เนื่องจากอะไร มีข้อมูลที่แสดงได้ตามตารางข้างล่างนี้

ผู้เข้ารับการอบรม	จำนวนที่ตอบข้อค.หรือง.	คำตอบ(ร้อยละ)	
		ไม่ทราบ	ทราบ
1. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการบริหารงาน	28	64.28	35.72
2. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงาน	31	74.19	25.81

ข้อมูลข้อที่ 9 ของแบบสอบถาม แสดงให้เห็นว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมในโครงการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการบริหารงานที่เลือกตอบข้อค และ ง (ของข้อ 8) 28 คน (100%) 18 คน (64.28%) ตอบว่าไม่ทราบถึงความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการอบรม, 10 คน (35.72%) ตอบว่าทราบเพราะผู้เข้ารับการอบรมไม่มีผู้ใต้บังคับบัญชา การอบรมในบางหลักสูตรอาจไม่ได้ผลนัก /ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานมีเพียงเล็กน้อย /เสียเวลาในการทำงานประจำ /ผู้บังคับบัญชาคิดว่าผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ดีอยู่แล้วไม่จำเป็นต้องเข้ารับการอบรมอีก ส่วนผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมในโครงการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงาน 31 คน (100%) 23 คน (74.19%) ตอบว่าไม่ทราบ, 8 คน (25.81%) ตอบว่าทราบเพราะ พนักงานธนาคารทุกคนต้องเข้ารับการอบรมตามลำดับอาวุโส /ผู้บังคับบัญชาต้องทำงานแทนปกติงานในหน้าที่ก็มากอยู่แล้ว /งานที่รับผิดชอบอยู่ไม่ต้องรับการอบรมอีก และปัญหาเรื่องคนทำงานแทน

10. ถ้ามีการจัดอบรมหลักสูตรที่ใกล้เคียงกับหลักสูตรที่ท่านเคยสัมมนาหรือเข้ารับการอบรมหรือเพิ่มเติมจากหลักสูตรเดิม ท่านสนใจจะเข้าร่วมอีกหรือไม่ ซึ่งมีข้อมูลแสดงได้ตามตารางข้างล่างนี้

ผู้เข้ารับการอบรม	จำนวน	คำตอบ(ร้อยละ)			
		สนใจ	ยังไม่แน่ใจ	ไม่สนใจ	ไม่ตอบ
1. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการบริหารงาน	114	62.28	20.18	7.89	9.65
2. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงาน	216	65.72	6.02	3.24	25

ข้อมูลข้อที่ 10 ของแบบสอบถาม แสดงให้เห็นว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมในโครงการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการบริหารงาน 114 คน (100%) 71 คน (62.28%) สนใจที่จะเข้าร่วมรับการอบรมอีก, 23 คน (20.18%) ยังไม่แน่ใจว่าจะเข้าร่วมรับการอบรมอีกหรือไม่เพราะ ขอทราบรายละเอียดเกี่ยวกับหัวข้อวิชาของหลักสูตรก่อน /เกรงว่าจะไม่คุ้มค่าและเสียเวลา /กลัวว่าจะเป็นวิชาการมากเกินไปทำให้ไม่เข้าใจ /ต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาก่อน /ขอดูงานประจำที่รับผิดชอบว่ามีมากเพียงใด และถ้าให้ความรู้เพิ่มเติมเฉพาะเรื่องอาจเข้ารับการอบรมอีก, 9 คน (7.89%) ตอบว่าไม่สนใจเพราะจะลาออกหรือใกล้เกษียณ /อาจไม่ได้คัดเลือกให้เข้าอบรม /เป็นเรื่องที่รู้อยู่แล้วให้ผู้อื่นเข้าอบรมบ้างและถ้าว่างอาจไป ถ้าไม่ว่างอยากทำงานให้ธนาคารมากกว่าและ 11 คน (9.65%) ไม่ตอบแบบสอบถาม ส่วนผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมในโครงการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงาน 216 คน (100%) 142 คน (65.74%) สนใจที่จะเข้าร่วมรับการอบรมอีก, 13 คน (6.02%) ตอบว่ายังไม่แน่ใจว่าจะเข้าร่วมรับการอบรมอีกหรือไม่เพราะคิดว่าสิ่งที่ได้จากการอบรมไม่สามารถเอามาปรับใช้กับการทำงานได้หมดทุกวิชา /ขอดูโอกาสและอยากให้ผู้อื่นเข้าอบรมบ้าง /ได้เลื่อนตำแหน่งแล้ว /คิดว่าอบรมครั้งเดียวพอเพียงแล้ว, 7 คน (3.34%) ตอบว่าไม่สนใจ เพราะถ้าการฝึกอบรมจะหมายความถึงว่าเพื่อเตรียมเลื่อนตำแหน่งก็ไม่ถูกเพราะ 90% ของผู้ที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งไม่ได้ผ่านการฝึกอบรม /เสียเวลาเวลาเป็นของมีค่า /ไม่มีประโยชน์ และ 54 คน (25%) ไม่ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

ได้ทำการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการฝึกอบรม จากศูนย์ฝึกอบรม ฝ่ายการพนักงานและการจัดองค์งาน ธนาคารแห่งประเทศไทย ในโครงการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการบริหารงานและโครงการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงานในปี 2522 อย่างละ 14 คน รวมผู้ที่ถูกสัมภาษณ์ 28 คน ใช้เวลาในการสัมภาษณ์คนละประมาณ 20 - 30 นาที ได้ข้อมูลดังนี้:-

1. ผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการฝึกอบรมทั้งหมด 14 คน ได้ให้ความเห็นในเรื่องเกี่ยวกับการดำเนินงานการจัดฝึกอบรมของศูนย์ฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวกับประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 12 คน (86%) คิดว่ามีประโยชน์พอสมควรและก่อให้เกิดการร่วมมือและประสานกันในการทำงาน รวมทั้งทำให้พนักงานมีความรู้สึกสดชื่นขึ้นด้วย, 2 คน (14%) คิดว่าไม่ก่อให้เกิดประโยชน์เพราะเป็นสิ่งที่พนักงานเคยเรียนรู้มาแล้ว และควรให้พนักงานที่อยู่ในระดับหัวหน้าซึ่งมีอำนาจในการตัดสินใจเข้าร่วมให้มากขึ้นเพราะสามารถจะนำไปใช้ในทางปฏิบัติได้มาก และถ้าเป็นไปได้อยากให้มีการสัมมนาระหว่างธนาคารพาณิชย์อื่น ๆ ด้วย

ในด้านที่ภายหลังที่ผู้ผ่านการฝึกอบรมกลับไปปฏิบัติหน้าที่ตามปกติแล้ว มีการเปลี่ยนแปลงหรือนำความรู้ ความเข้าใจ และทัศนคติที่ได้รับการอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด 9 คน (64%) คิดว่าการเปลี่ยนแปลงมีบ้างพอสมควรในแง่ที่ช่วยกระตุ้นความรู้สึกให้เกิดความกระตือรือร้น มีกำลังใจในการทำงานมากขึ้นแต่บางคนเป็นไปในระยะแรก ๆ หลังจากกลับจากการอบรมแล้วแต่ต่อ ๆ ไป กลับสู่สภาพเดิม, 5 คน (36%) คิดว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่สังเกตได้ยาก และทัศนคติของบุคคลก็เปลี่ยนแปลงได้ยากเช่นกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนไทยยังมีนิสัยไม่แสดงออกซึ่งความคิดเห็นเด่นชัดนัก ศูนย์ฝึกอบรมควรศึกษาสภาพสังคมไทยโดยเฉพาะศาสนาพุทธ โดยนำหลักของพระพุทธศาสนาเป็นหลักแล้วใช้ทฤษฎีทางตะวันตกมาเทียบเคียง

ถ้าศูนย์ฝึกอบรมจัดให้มีการอบรมอีก จะจัดส่งผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าร่วมอีกหรือไม่ 12 คน (86%) คิดว่า สนับสนุน แต่อยากจะขอดูหลักสูตรซึ่งอยากจะคัดเลือกให้เหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรม, 2 คน (14%) ไม่อยากส่งผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าอบรมเพราะคิดว่าศูนย์ฝึกอบรมจัดอบรมบ่อยเกินไป มีส่วนกระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานประจำ

2. ผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการฝึกอบรมทั้งหมด 14 คน ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับว่าหลังจากผู้บังคับบัญชาผ่านการฝึกอบรมจากศูนย์ฝึกอบรมแล้ว มีการเปลี่ยนแปลงลักษณะการบริหารและการบังคับบัญชาเพียงใด 8 คน (57%) คิดว่าเปลี่ยนแปลงโดยผู้บังคับบัญชาซึ่งโดยปกติมีลักษณะการบริหารที่ดีอยู่แล้วพยายามจะสร้างการทำงานเป็นทีมซึ่งก่อให้เกิดการประสานร่วมมือกันทำงานและทำงานได้อย่างรวดเร็ว พยายามเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานด้วยการติดตามผลและเร่งรัด, 6 คน (43%) คิดว่าไม่มีอะไรเปลี่ยนแปลงเพราะปกติการทำงานดีอยู่แล้ว

หากมีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะการบริหารงานและการบังคับบัญชาดังกล่าว ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดว่าเป็นผลจากการเข้ารับการอบรมใช่หรือไม่ 9 คน (64%) ตอบว่าใช่ แต่บางท่านกระตือรือร้นในระยะแรก ๆ ต่อมาค่อยกลับรูปเดิม, 5 คน (36%) คิดว่าไม่ใช่ เพราะการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นน้อยมาก สังเกตไม่ค่อยได้เด่นชัดนัก

การจัดการฝึกอบรมของศูนย์ฝึกอบรมมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมหรือไม่ ถ้ามีโอกาสท่านคิดว่าจะเข้าร่วมรับการอบรมหรือไม่ 12 คน (86%) ตอบว่าในใจจะเข้าร่วมรับการอบรมเพราะสามารถนำเอาหลักวิชาที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน แต่เดิมที่ปฏิบัติงานอยู่ไม่มีหลักเกณฑ์ ใช้แต่ความเข้าใจการพัฒนาบุคคลเป็นเรื่องสำคัญในการทำงานและได้มีโอกาสพบเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ด้วย, 2 คน (14%) ตอบว่า ไม่สนใจ เพราะบางหลักสูตรไม่ตรงตามวัตถุประสงค์และขอดูหลักสูตรก่อนด้วย

<u>ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการณ์</u>

ได้สังเกตการณ์การสัมมนาติดตามผลของโครงการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการบริหารงานหลักสูตร " การสัมมนาการบริหารระดับส่วนงาน " เป็นเวลา 2 วันเต็ม โดยผู้ผ่านการสัมมนาไปแล้วเป็นระยะเวลาประมาณ 4 เดือน จำนวนทั้งสิ้น 16 ท่าน เป็นเจ้าหน้าที่บริหารระดับหัวหน้าส่วน (ชั้น 7) และบางท่านได้เลื่อนตำแหน่งเป็นรองผู้อำนวยการฝ่ายและผู้อำนวยการสาขา (ชั้น 8) ได้กลับมาสัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น อุปสรรคและปัญหาในการนำความรู้ ความเข้าใจและทัศนคติที่ได้รับจากการสัมมนาไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานประจำวัน โดยแต่ละท่านใช้เวลาท่านละ 15 นาที เสนอผลที่ได้รับจากการพยายามนำความรู้ที่ได้จากการสัมมนาไปปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานตามตารางที่ศูนย์ฝึกอบรมเป็นผู้กำหนด

ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับ เรื่อง/สิ่งหรือปัญหาที่ต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม วันที่เริ่มทำการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง วิธีการและขั้นตอนที่นำมาใช้ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ผลเฉพาะเจาะจงที่เกิดขึ้นจากการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงมีอะไรบ้าง และใช้อะไรเป็นเกณฑ์วัดและประสบการณ์ ข้อสังเกตหรืออุปสรรคที่พบในระหว่างเวลาที่ทำการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และมีวิธีการแก้ไขอุปสรรคเหล่านั้นได้อย่างไร (ดูตารางได้ที่ภาคผนวกท้ายเล่ม) เมื่อแต่ละท่านอภิปรายเสร็จสิ้นแล้วได้ให้โอกาสที่ประชุมซักถาม แสดงความคิดเห็นและวิจารณ์เพิ่มเติมได้ประมาณ 15 นาที จากการสังเกตการณ์ดังกล่าวพบว่า ผู้เข้าร่วมสัมมนาติดตามผลทุกท่านได้เสนอผลงานโดยพยายามนำความรู้ที่ได้รับจากการสัมมนาไปปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการทำงาน โดยพยายามสร้างการทำงานที่เป็นทีม (Team Building) มีเป้าหมายในการทำงาน พยายามลดขั้นตอนการทำงานรวมทั้งปรับปรุงระบบการประสานงานด้วย ในด้านการบังคับบัญชาก็เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ชี้แจงปัญหาและเหตุผล และพยายามใช้วิธีการปรึกษาหารือแทนการสั่งการทางเดียว ซึ่งก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันและจะมีผลต่อการบริหารงานบุคคลด้วย

วิธีการสัมมนาติดตามผลที่ให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาเสนอผลงานและผู้ร่วมสัมมนาได้แสดงความคิดเห็นและวิจารณ์ผลงานหรือวิธีการปฏิบัติของผู้เข้าร่วมสัมมนาอื่น ๆ ก่อให้เกิดการร่วมกันแก้ปัญหาและมีการร่วมกันเรียนรู้ด้วย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย