



ผลการวิเคราะห์การบริหารงานฝึกอบรมของศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทย

ตามที่ได้ศึกษาทฤษฎีแนวความคิดในการฝึกอบรมและการบริหารงานฝึกอบรมของศูนย์เพิ่มผลผลิต ฯ มาแล้วในบทต้น จะเห็นได้ว่าศูนย์เพิ่มผลผลิต ฯ ได้พยายามบริหารงานฝึกอบรมให้เป็นไปตามหลักวิชาการบริหารงานบุคคล ในด้านการบริหารงานฝึกอบรม แต่ในทางปฏิบัติ หลักการที่กำหนดโดยผู้รู้ในทางวิชาการบริหารงานฝึกอบรมนั้น ไม่อาจนำมาใช้ได้ทุกประการ เพราะมีปัญหาในทางปฏิบัติซึ่งเกิดจากอุปสรรคต่าง ๆ กัน ในการวิเคราะห์ผลการบริหารงานฝึกอบรมของศูนย์เพิ่มผลผลิต ฯ ดังกล่าว ผู้เขียนจึงได้อาศัยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุดเพื่อนำมาพิสูจน์สมมติฐานที่ตั้งไว้ สำหรับวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่น่ามาใช้ได้แก่

๑. Documentary Research การค้นคว้าวิจัย โดยอาศัยข้อมูลจากเอกสารตำราทางด้านการบริหารงานฝึกอบรมโดยเฉพาะ และจากเอกสารของศูนย์เพิ่มผลผลิต ฯ เพื่อเป็นหลักอ้างอิงแนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนา การดำเนินงาน และการวิเคราะห์ผลการฝึกอบรม ตลอดจนการค้นหาคำปัญหาต่าง ๆ เพื่อการศึกษาวิจัย

๒. Observation Method การค้นหาข้อมูลปัญหาโดยอาศัยการสังเกตการณ์จากพฤติกรรมที่แสดงออกและทัศนคติส่วนบุคคลในขณะที่เข้ารับการฝึกอบรม โดยวิธีที่ผู้เขียนเข้าไปร่วมสังสรรค์ด้วยในบางหลักสูตร และเขาเป็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยคนหนึ่งเ็นบางหลักสูตร

๓. Interview Method เป็นวิธีการสำคัญอีกวิธีหนึ่ง ซึ่งผู้เขียนใช้มากในการทำวิจัยเรื่องนี้ เพราะทำให้ได้ทราบความคิดเห็นและทัศนคติของผู้ตอบ

คำถามได้อย่างกว้างขวางและมากมายเพียงพอแก่ความต้องการ ซึ่งส่วนใหญ่ผู้ถูกสัมภาษณ์จะตอบคำถามด้วยความเต็มใจ โดยแสดงความเห็นส่วนตัวและยอมรับข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการบริหารงานฝึกอบรมของศูนย์เพิ่มผลผลิต ฯ ตลอดจนได้แสดงความเห็นในการแก้ไขข้อบกพร่องบางประการด้วยวิธีการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้แบ่งกลุ่มตัวอย่างดังนี้

๓.๑ สัมภาษณ์ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ทำหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินงานฝึกอบรมของศูนย์เพิ่มผลผลิต ฯ

๓.๒ สัมภาษณ์ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ หลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง โดยวิธีการสุ่มตัวอย่าง สัมภาษณ์และการสุ่มตัวอย่าง สัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาและ/หรือเจ้าของกิจการ สถานประกอบการต่าง ๆ ที่ได้ส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรมที่ศูนย์เพิ่มผลผลิต ฯ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาประกอบการพิจารณากับแบบสอบถามให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

๔. Questionnaire Method ในการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีนี้ ผู้เขียนได้ใช้วิธีการออกแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ที่เคยเข้ารับการฝึกอบรมจากศูนย์เพิ่มผลผลิต ฯ และผู้บังคับบัญชาของผู้ที่เคยเข้ารับการฝึกอบรมจากศูนย์เพิ่มผลผลิต ฯ ดังกล่าวด้วย โดยวิธีการสุ่มตัวอย่าง (Random Sampling) โดยมีขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๒๐๔ คน สำหรับผู้ที่เคยผ่านการฝึกอบรมจากศูนย์เพิ่มผลผลิต ฯ ในปี ๒๕๑๕ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น ๑,๓๒๕ คน (ในจำนวนนี้เป็นพนักงานของหน่วยงานเอกชนร้อยละ ๘๐ จากรัฐวิสาหกิจร้อยละ ๑๕ และจากหน่วยงานราชการร้อยละ ๕) และได้รับแบบสอบถามกลับคืนทั้งหมด ๑๑๗ ชุด สำหรับผู้บังคับบัญชาของผู้ที่เคยผ่านการฝึกอบรมจากศูนย์เพิ่มผลผลิต ฯ ดังกล่าว มีขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๒๐๔ คน เท่ากับจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมเช่นกัน และได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน ๗๗ ชุด ทั้งนี้ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้บังคับบัญชาที่เป็นตัวอย่างประชากรดังกล่าวตอบแบบสอบถามที่กำหนดขึ้น แล้ว

นำคำตอบที่ได้รับจากแบบสอบถามมาศึกษาโดยใช้วิธีนับแจกแจงความถี่เปรียบเทียบเป็นเปอร์เซ็นต์แล้วนำเสนอรายการข้อมูลเป็นตารางจากส่วนประกอบของผลที่ได้รับจากการฝึกอบรม และทัศนคติต่อการฝึกอบรม

สำหรับการประเมินค่าตัวแปรในเรื่องผลที่ได้รับจากการฝึกอบรมและทัศนคติต่อการฝึกอบรมจากค่ามัธยิมเลขคณิตของคะแนนของตัวแปรต่าง ๆ นั้น ค่ามัธยิมเลขคณิต ( Arithmetic Mean )

คำนวณจากสูตร

$$\bar{x} = \frac{\text{คะแนนรวมทั้งหมดของคำตอบ}}{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม} \times \text{จำนวนคำถามในแต่ละข้อ}}$$

สำหรับการประเมินค่าผลที่ได้รับจากการฝึกอบรมและทัศนคติต่อการฝึกอบรมนั้น ได้ใช้เกณฑ์ดังนี้

- |                 |   |
|-----------------|---|
| คะแนน ๑.๐ - ๑.๘ | ผลที่ได้รับจากการฝึกอบรมไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่องาน       |
| คะแนน ๑.๘ - ๒.๖ | ผลที่ได้รับจากการฝึกอบรมก่อให้เกิดประโยชน์ต่องานเล็กน้อย  |
| คะแนน ๒.๖ - ๓.๔ | ผลที่ได้รับจากการฝึกอบรมก่อให้เกิดประโยชน์ต่องานปานกลาง   |
| คะแนน ๓.๔ - ๔.๒ | ผลที่ได้รับจากการฝึกอบรมก่อให้เกิดประโยชน์ต่องานมาก       |
| คะแนน ๔.๒ - ๕.๐ | ผลที่ได้รับจากการฝึกอบรมก่อให้เกิดประโยชน์ต่องานมากที่สุด |

การวัดผลที่ได้รับจากการฝึกอบรมว่าก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานหรือไม่นั้น ได้ให้หลักการของลิเคิร์ต ( Likert Scale ) โดยวิธีการให้คะแนนในคำตอบแต่ละคำตอบด้วยการพิจารณาแนวคำตอบ ซึ่งมีให้เลือก ๕ อย่าง คือ ไม่ได้ประโยชน์เลย ได้ประโยชน์เล็กน้อย ได้ประโยชน์พอสมควร ได้ประโยชน์มาก ได้ประโยชน์มากที่สุด เป็นต้น

หรือลักษณะคำตอบในตัวเอง เกี่ยวกันนี้แล้ว เปลี่ยนจากคำตอบมาเป็นคะแนนโดยกำหนดคะแนน ๕, ๔, ๓, ๒, ๑ ตามลำดับ กล่าวคือ สำหรับคำตอบที่ตอบว่า "ได้ประโยชน์มากที่สุด" ได้ ๕ คะแนน "ได้ประโยชน์มาก" ได้ ๔ คะแนน "ได้ประโยชน์พอสมควร" ได้ ๓ คะแนน "ได้ประโยชน์เล็กน้อย" ได้ ๒ คะแนน "ไม่ได้ประโยชน์เลย" ได้ ๑ คะแนน ตามวิธีการของ Likert Scale จากวิธีการสถิติดังกล่าวแล้ว จะได้ใช้เป็นเครื่องมือ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการทดสอบสมมติฐานของการศึกษาในเรื่อง นี้ต่อไป

### ข้อมูลจากผู้เข้ารับการศึกษา

ตารางที่ ๓ แสดงประเภทของหน่วยงานที่ส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการศึกษา  
ที่ศูนย์เพิ่มผลผลิต ฯ

ประเภทหน่วยงาน	เปอร์เซ็นต์	จำนวนผู้ตอบ
ส่วนราชการ	๓๑.๕๒	(๔)
รัฐวิสาหกิจ	๒๓.๗๗	(๒๘)
ธุรกิจเอกชน	๓๑.๕๑	(๔๔)
อื่น ๆ	-	-
รวม	๑๐๐	๑๑๖

<sup>๑</sup>A.N. Oppenheim, Questionnaire Design And Attitude Measurement  
(New York : Basic Books, 1966), pp.120 - 154.



จากตารางที่ ๓ แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ศูนย์เพิ่มผลผลิต ๗ ส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานของ เอกชนซึ่งคิดเป็นจำนวนร้อยละ ๗๑.๘๑ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจร้อยละ ๒๓.๗๗ และจากหน่วยงานราชการร้อยละ ๓.๔๒ แสดงว่า ศูนย์ ๗ เป็นหน่วยงานฝึกอบรมที่ได้รับความเชื่อถือพอสมควรจากภาค เอกชนซึ่งสอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของศูนย์ ๗ ที่มุ่งบริการแก่ธุรกิจอุตสาหกรรมอยู่แล้ว นอกจากนี้ จากตัวเลขดังกล่าวแสดงว่าจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืนส่วนใหญ่มาจากผู้เข้ารับการอบรมจากธุรกิจ เอกชน รัฐวิสาหกิจ และส่วนราชการตามลำดับ ซึ่งสามารถยอมรับเป็นตัวแทนประชากรได้

ตารางที่ ๔ แสดงทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อการจัดสถานที่ฝึกอบรม และอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการฝึกอบรมของศูนย์เพิ่มผลผลิต ๗

การจัดสถานที่อุปกรณ์เครื่องมือในการฝึกอบรม	จำนวนเปอร์เซ็นต์	จำนวนผู้ตอบ
เหมาะสม	๕๓.๘๕	(๖๓)
ยังไม่เหมาะสม	๔๖.๑๕	(๕๔)
รวม	๑๐๐	(๑๑๗)

จากตารางที่ ๔ แสดงให้เห็นว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๕๓.๘๕ % มีความเห็นว่า การจัดสถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือในการฝึกอบรมของศูนย์ ๗ มีความเหมาะสมแล้ว แต่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอีกจำนวน ๔๖.๑๕ % มีความเห็นว่ายังไม่เหมาะสม และจากการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามในข้อนี้ที่เปิดโอกาสให้ผู้ตอบแสดง เหตุผลประกอบในกรณีที่มีความเห็นว่ายังไม่เหมาะสม พอสรุปได้ว่า ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ห้องฝึกอบรมคับแคบ อุปกรณ์เครื่องมือประกอบการฝึกอบรมและ เครื่องอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม

ไม่ทันสมัยเท่าที่ควรและมีน้อยเกินไป นอกจากนี้บริ เวณสถานที่จอดรถก็ยังไม่เพียงพอที่จะ  
อำนวยความสะดวกแก่ผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรม

ตารางที่ ๕ แสดงความเห็นเกี่ยวกับเอกสารประกอบการฝึกอบรม

ความเห็นเกี่ยวกับเอกสารประกอบการฝึกอบรม	เปอร์เซ็นต์	จำนวนผู้ตอบ
ไม่มีประโยชน์เลย	—	—
มีประโยชน์บ้างเล็กน้อย	๑๕.๓๘	๑๘
มีประโยชน์พอสมควร	๕๖.๑๕	๕๔
มีประโยชน์มาก	๓๐.๓๖	๓๖
มีประโยชน์มากที่สุด	๗.๗๑	๕
รวม	๑๐๐	(๑๑๗)

จากตารางที่ ๕ แสดงว่าผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมจำนวนร้อยละ ๕๖.๑๕ มีความเห็นว่าเอกสารประกอบการฝึกอบรมมีประโยชน์พอสมควร จำนวนร้อยละ ๓๐.๓๖ มีความเห็นว่าให้ประโยชน์มากและจำนวนร้อยละ ๗.๗๑ มีความเห็นว่าให้ประโยชน์มากที่สุด ส่วนผู้ที่มีความเห็นว่าเอกสารประกอบการฝึกอบรมมีประโยชน์เล็กน้อยมีจำนวนร้อยละ ๑๕.๓๘

จึงอาจสรุปได้ว่า ผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมที่ศูนย์เพิ่มผลผลิต ๖ ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าเอกสารประกอบการฝึกอบรมที่ทางศูนย์ ๖ แจกให้ไม่มีประโยชน์ในการนำไปศึกษาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานใด.

ตารางที่ ๖ แสดงทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อการบริการและการอำนวยความสะดวกในการติดต่อเข้ารับการฝึกอบรมและระหว่างการฝึกอบรม

ทัศนคติต่อการให้บริการของศูนย์ ฯ	จำนวนเปอร์เซ็นต์	จำนวนผู้ตอบ
พอใจ	๘๒.๓๑	(๑๐๘)
ไม่พอใจ	๑๗.๖๙	(๘)
รวม	๑๐๐	(๑๑๖)

จากตารางที่ ๖ แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพอใจในการบริการ และการอำนวยความสะดวกในการติดต่อเข้ารับการฝึกอบรมและบริการอื่น ๆ ระหว่างการฝึกอบรมของศูนย์เพิ่มผลผลิต ฯ เป็นจำนวนถึง ๘๒.๓๑ % คงมีเพียง ๑๗.๖๙ % เท่านั้น ที่ไม่พอใจต่อการให้บริการและการอำนวยความสะดวกดังกล่าว จึงอาจสรุปได้ว่า การให้บริการและการอำนวยความสะดวกแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมของศูนย์เพิ่มผลผลิต ฯ ทั้งก่อนและระหว่างการฝึกอบรม ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความพึงพอใจ.

ตารางที่ ๗ แสดงทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อหลักสูตร การฝึกอบรมที่ศูนย์เพิ่มผลผลิต ฯ จัดขึ้น

หลักสูตรตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการอบรมหรือไม่	จำนวนเปอร์เซ็นต์	จำนวนผู้ตอบ
ไม่ตรงเลย	๑๗.๖๙	(๘)
ตรงกับความต้องการบ้างเล็กน้อย	๑๓.๖๘	(๑๒)
ตรงกับความต้องการพอสมควร	๕๘.๕๓	(๕๔)
ตรงกับความต้องการมาก	๑๘.๕๓	(๑๗)
ตรงกับความต้องการมากที่สุด	๕.๑๓	(๖)
รวม	๑๐๐	(๑๑๖)

จากตารางที่ ๗ แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน ๕๕.๕๓ % มีความเห็นว่าหลักสูตร การฝึกอบรมของศูนย์ ฯ ตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมพอสมควร (ปานกลาง) จำนวน ๑๔.๕๓ % มีความเห็นว่าหลักสูตร การฝึกอบรมตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมาก และจำนวน ๕.๑๓ % มีความเห็นว่าหลักสูตร การฝึกอบรมตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมากที่สุด สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีความเห็นว่าหลักสูตร การฝึกอบรมไม่ตรงกับความต้องการเลย มีจำนวน ๗.๖๕ % และผู้ที่มีความเห็นว่าหลักสูตร ตรงกับความต้องการบ้าง เล็กน้อยมีจำนวน ๑๓.๖๕ %

จึงสรุปได้ว่า การจัดหลักสูตรในการฝึกอบรมของศูนย์เพิ่มผลผลิต ฯ ส่วนใหญ่ตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งย่อมแสดงให้เห็นว่าการวางแผนการจัดหลักสูตรได้ดำเนินการเป็นอย่างดี มีขั้นตอนและมีวิธีการหาความต้องการในการฝึกอบรมอย่างได้ผลพอสมควร อย่างไรก็ตาม จากเหตุผลเพิ่มเติมมีความเห็นว่าบางหลักสูตรมิได้มีการปรับปรุง เนื้อหาใหม่คงใช้หลักสูตร แบบเดิมซึ่งใช้มานานแล้ว

ตารางที่ ๘ แสดงทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อวิทยากรผู้บรรยายในการฝึกอบรมของศูนย์เพิ่มผลผลิต ฯ

ทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อวิทยากร	จำนวนเปอร์เซ็นต์	จำนวนผู้ตอบ
ไม่มีความรู้ความสามารถเลย	—	—
มีความรู้ความสามารถน้อย	๑๔.๕๓	(๑๗)
มีความรู้ความสามารถปานกลาง	๕๔.๗๐	(๖๕)
มีความรู้ความสามารถมาก	๓๐.๗๗	(๓๖)
มีความรู้ความสามารถมากที่สุด	—	—
รวม	๑๐๐	(๑๑๗)



จากตารางที่ ๔ แสดงให้เห็นว่าทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อวิทยากรของศูนย์เพิ่มผลผลิต ฯ จำนวน ๕๔.๓๐ % มีความเห็นว่าวิทยากรของศูนย์เพิ่มผลผลิต ฯ มีความรู้ความสามารถปานกลาง จำนวน ๓๐.๓๗ % มีความเห็นว่ามีความรู้ความสามารถมาก และมีความเห็นว่ามีความรู้ความสามารถมากที่สุดและไม่มีความสามารถเลยไม่มีผู้ตอบ นอกจากนี้มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีความเห็นว่าวิทยากรของศูนย์ ฯ มีความรู้ความสามารถน้อยเป็นจำนวนเพียง ๑๔.๕๓ %

จากตัวเลขดังกล่าว ย่อมแสดงให้เห็นว่าทัศนคติและความเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่เห็นว่าวิทยากรของศูนย์ ฯ มีความรู้ความสามารถอยู่ในระดับสูง แต่จากปารสัมพันธ์หาข้อมูลและจากการสังเกตการณ์ในการจัดฝึกอบรมของศูนย์ ฯ ทำให้ได้ข้อมูลเพิ่มเติมว่ามีวิทยากรบางคนของศูนย์ ฯ เท่านั้นที่เป็นผู้มีความรู้ในทางทฤษฎีวิชาการ แต่ยังคงขาดประสบการณ์ ความรอบรู้ ในงานหรือภาคปฏิบัติ จึงทำให้การสอนหรือบรรยายยังไม่เป็นที่สนใจเท่าที่ควร

ตารางที่ ๕ แสดง ผลการฝึกอบรมคือความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เพียงใด

การนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	จำนวนเปอร์เซ็นต์	จำนวนผู้ตอบ
ใช้ประโยชน์ไม่ได้เลย	๕.๑๓	(๖)
ใช้ประโยชน์ได้เล็กน้อย	๑๕.๓๘	(๑๘)
ใช้ประโยชน์ได้พอสมควร	๖๕.๘๑	(๗๗)
ใช้ประโยชน์ได้มาก	๑๑.๑๑	(๑๓)
ใช้ประโยชน์ได้มากที่สุด	๒.๕๗	(๓)
รวม	๑๐๐	(๑๑๗)

จากตารางที่ ๙ แสดงให้เห็นว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ศูนย์เพิ่มผลผลิต ๖ ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ประโยชน์กับงานในหน้าที่ได้ ในจำนวนนี้จัดเป็นผู้มีความเห็นว่าความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ประโยชน์กับงานได้พอสมควร มีจำนวน ๒๕.๘๑ % ที่เห็นว่านำไปใช้ประโยชน์ได้มาก ๑๑.๑๑ % และที่เห็นว่านำไปใช้ประโยชน์ได้มากที่สุด ๒.๕๗ % ส่วนผู้ที่มีความเห็นว่าความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์กับงานได้เลยมีจำนวน ๕.๑๓ % และที่เห็นว่าสามารถนำไปใช้ประโยชน์กับงานได้เล็กน้อย มีจำนวน ๑๕.๓๘ %

สรุปได้ว่า ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมที่ศูนย์เพิ่มผลผลิต ๖ นั้น ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ประโยชน์กับงานในหน้าที่ได้ ย่อมแสดงให้เห็นว่าการฝึกอบรมของศูนย์ ๖ ได้มีส่วนช่วยให้เกิดประโยชน์แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน กล่าวคือสามารถช่วยพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

ตารางที่ ๑๐ แสดง การผ่านการฝึกอบรมก่อนเข้ารับการฝึกอบรมที่ศูนย์ ๖

การผ่านการฝึกอบรมมาก่อนรับ การฝึกอบรมที่ศูนย์ ๖	เปอร์เซ็นต์	จำนวนผู้ตอบ
เคย	๓๕.๒๑	(๘๘)
ไม่เคย	๒๘.๓๘	(๖๙)
รวม	๑๐๐	(๑๑๗)

จากตารางที่ ๑๐ แสดงให้เห็นว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่เป็นผู้ที่เคยผ่านการฝึกอบรมมาก่อน กล่าวคือ ผู้ที่เคยผ่านการฝึกอบรมมาก่อน มีจำนวน ๓๕.๒๑ % และผู้ที่ไม่เคยรับการฝึกอบรมมาก่อนมีจำนวนเพียง ๒๔.๓๕ % เท่านั้น ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการเข้ารับการฝึกอบรมมาก่อน ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถใช้วิจารณญาณเปรียบเทียบข้อดีข้อเสียระหว่างการฝึกอบรมของศูนย์ ฯ และการฝึกอบรมจากสถาบันอื่น ๆ ได้พอสมควร

ตารางที่ ๑๑ แสดงสถาบันการฝึกอบรมที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ศูนย์ ฯ เคยเข้ารับการฝึกอบรมมาก่อน

สถาบันฝึกอบรมที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเคยเข้าอบรมมาก่อน	จำนวนผู้ตอบ	เปอร์เซ็นต์
๑. ศูนย์ฝึกอบรม กรมแรงงาน	(๒๖)	๒๕.๕๕
๒. สำนักฝึกอบรมของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์	(๑๒)	๑๓.๖๔
๓. สมาคมจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย	(๑๖)	๑๘.๑๘
๔. สมาคมจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย	(๖)	๖.๘๓
๕. ศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทย	(๒๐)	๒๑.๓๓
๖. หน่วยงานฝึกอบรมของตนเอง	(๘)	๘.๐๘
รวม	(๘๘)	๑๐๐

จากตารางที่ ๑๑ แสดงให้เห็นว่าจากจำนวนผู้ที่เคยผ่านการฝึกอบรมมาก่อน จำนวน ๔๔ คน (ตามตารางที่ ๑๐) นั้น ได้รับการฝึกอบรมจากสถาบันฝึกอบรมอื่น ๆ มีจำนวน ๓๓.๒๓ % และเป็นผู้ที่เคยรับการฝึกอบรมจากศูนย์ ฯ ๒๒.๓๓ % ซึ่งจะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่ได้เห็นความแตกต่างและสามารถเปรียบเทียบการฝึกอบรมของศูนย์ ฯ กับสถาบันการฝึกอบรมอื่น ๆ ได้ชัดเจนและกว้างขวางขึ้น และการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการอบรมจากสถาบันฝึกอบรมอื่น ๆ หรือจากศูนย์เพิ่มผลผลิต ฯ มาแล้ว และมาเข้ารับการฝึกอบรมที่ศูนย์ ฯ อีก ย่อมแสดงว่าศูนย์ ฯ เป็นสถาบันการฝึกอบรมที่ได้รับความสนใจและเป็นที่ยอมรับจักพอสมควร

ตารางที่ ๑๒ แสดงการ เปรียบเทียบการฝึกอบรม จากสถาบันฝึกอบรมอื่น ๆ กับศูนย์เพิ่มผลผลิต ฯ

ผลการ เปรียบเทียบการฝึกอบรม	เปอร์เซ็นต์	จำนวนผู้ตอบ
ศูนย์เพิ่มผลผลิต ฯ ดีกว่า	๖๑.๓๖	(๕๔)
ไม่แตกต่างกัน	๒๐.๔๖	(๑๘)
ดีกว่าศูนย์เพิ่มผลผลิต ฯ	๑๘.๑๘	(๑๖)
รวม	๑๐๐	(๔๘)

จากตารางที่ ๑๒ แสดงให้เห็นว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมซึ่งเคยผ่านการฝึกอบรมมาก่อนแล้วจากสถาบันฝึกอบรมอื่น ๆ และจากศูนย์เพิ่มผลผลิต ฯ จำนวน ๔๘ คน (ตามตารางที่ ๑๐ และ ๑๑) นั้น ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการฝึกอบรมของศูนย์เพิ่มผลผลิต ฯ ดีกว่า ซึ่งมีจำนวนถึง ๖๑.๓๖ % และมีความเห็นว่าการฝึกอบรมของศูนย์เพิ่มผลผลิต ฯ



ไม่แตกต่างกับสถาบันฝึกอบรมอื่น ๆ จำนวน ๒๐.๘๖ % ส่วนผู้ที่มีความเห็นว่าการฝึกอบรมของสถาบันฝึกอบรมอื่น ๆ ดีกว่าการฝึกอบรมของศูนย์เพิ่มผลผลิต ฯ มีเพียง ๑๘.๑๘ % เท่านั้น ย่อมแสดงว่าการฝึกอบรมของศูนย์เพิ่มผลผลิต ฯ เมื่อเปรียบเทียบกับสถาบันฝึกอบรมอื่น ๆ แล้ว อยู่ในเกณฑ์ดีกว่าสถาบันฝึกอบรมอื่น ๆ

จากการประมวลเหตุผลจากแบบสอบถามสำหรับผู้ตอบว่าการฝึกอบรมของศูนย์เพิ่มผลผลิต ฯ ดีกว่าการฝึกอบรมของสถาบันฝึกอบรมอื่น ๆ ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าหลักสูตรในการฝึกอบรมมีเนื้อหาสาระที่เป็นประโยชน์ กล่าวคือทำให้ได้รับความรู้กว้างขวางขึ้นและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้ นอกจากนี้ค่าบริการในการฝึกอบรมประหยัดกว่าที่อื่น ๆ เอกสารประกอบการฝึกอบรมให้ประโยชน์ที่จะนำไปศึกษาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้

สำหรับผู้ที่มีความเห็นว่าการฝึกอบรมของสถาบันการฝึกอบรมอื่น ๆ ดีกว่าการฝึกอบรมของศูนย์เพิ่มผลผลิต ฯ นั้น ส่วนใหญ่มีความเห็นพอสรุปได้ว่า สถานที่ฝึกอบรมคับแคบไม่สะดวกสบายเท่าที่ควร อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการฝึกอบรมไม่ทันสมัย และมีน้อยเกินไป นอกจากนี้วิทยากรหรือผู้บรรยายบางคนยังขาดเทคนิคและประสบการณ์ในการสอนและความรู้ในภาคปฏิบัติเกี่ยวกับงานที่สอน การถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และวิธีการสอนบรรยายไม่สนใจผู้ฟังเท่าที่ควร

นอกจากนี้ มีความเห็นว่าระยะเวลาในการฝึกอบรมบางหลักสูตรสั้นเกินไป ทำให้ไม่ได้รับความรู้เท่าที่ควร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๑๓ แสดง การ เปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่การงานของผู้เข้ารับ  
การฝึกอบรมหลังจากผ่านการฝึกอบรมที่ศูนย์เพิ่มผลผลิต ฯ และกลับไปปฏิบัติหน้าที่

การ เปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่การงานของผู้ เข้ารับการ ฝึกอบรม ภายหลังกการฝึกอบรมแล้ว	จำนวน เปอร์ เซนต์	จำนวนผู้ตอบ
เปลี่ยนแปลง	๘๒.๕๓	(๕๓)
ไม่เปลี่ยนแปลง	๑๗.๐๓	(๑๐)
รวม	๑๐๐	(๑๑๓)

จากตารางที่ ๑๓ แสดงว่าหลังกการ เข้ารับการ ฝึกอบรมที่ศูนย์เพิ่มผลผลิต ฯ  
แล้ว ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีการ เปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่การงาน กล่าวคือ  
ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมที่มีการ เปลี่ยนแปลงหน้าที่การงานมีจำนวน ๘๒.๕๓ % และผู้เข้า  
รับการ ฝึกอบรมที่ไม่มีการ เปลี่ยนแปลงหน้าที่การงานมีจำนวนเพียง ๑๗.๐๓ %

ตารางที่ ๑๔ แสดง การ เปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่การงานของผู้เข้ารับการ ฝึก  
อบรมจากศูนย์เพิ่มผลผลิต ฯ

ลักษณะการ เปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่การงาน	จำนวนเปอร์ เซนต์	จำนวนผู้ตอบ
ได้รับตำแหน่งสูงขึ้น	๘๑.๕๕	(๗๕)
ได้รับตำแหน่งต่ำกว่าเดิม	๑.๐๓	(๑)
ไม่เปลี่ยนแปลง (เทียบแล้วเท่าตำแหน่ง เดิม)	๑๗.๕๓	(๑๗)
รวม	๑๐๐	(๕๓)

จากตารางที่ ๑๔ แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ศูนย์เพิ่มผลผลิต ฯ เมื่อกลับไปปฏิบัติหน้าที่ยังหน่วยงานของตนแล้วส่วนใหญ่มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่การงาน (รายละเอียดความตารางที่ ๑๓) และในจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมซึ่งได้มีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่การงานนี้ ส่วนใหญ่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ซึ่งมีจำนวนถึง ๘๑.๘๘ % ได้รับความเห็นซึ่งเมื่อเทียบแล้วเท่ากับตำแหน่งเดิม มีจำนวน ๑๓.๕๓ % และได้รับความเห็นที่ต่ำกว่าเดิมมีเพียง ๑.๐๓ % เท่านั้น

ตารางที่ ๑๕ แสดง เหตุผลในการ เลื่อนตำแหน่ง สูงขึ้นของผู้ที่ผ่านการฝึกอบรม จากศูนย์ ฯ

เหตุผลในการ เลื่อนตำแหน่ง สูงขึ้นมาจาก ฝึกอบรมหรือไม่	จำนวนเปอร์เซ็นต์	จำนวนผู้ตอบ
ไม่ใช้	๒๕.๑๑	(๒๓)
ใช้	๗๐.๘๘	(๕๖)
รวม	๑๐๐	(๗๙)

จากตารางที่ ๑๕ และจากการประมวลเหตุผลเพิ่มเติมจากแบบสอบถามข้อนี้ ซึ่งให้โอกาสแสดงความคิด แสดงว่าจากจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น (ตามตารางที่ ๑๔) ส่วนใหญ่มีผลมาจากการฝึกอบรมที่ศูนย์เพิ่มผลผลิต ฯ ซึ่งทำให้รู้จักเทคนิควิธีการทำงานดียิ่งขึ้น เมื่อกลับไปปฏิบัติงานในหน่วยงานของตนแล้วสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และยอมรับว่าการ

ได้รับตำแหน่งสูงขึ้นส่วนหนึ่งมีผลมาจากการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นโดยนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งในจำนวนนี้มีถึง ๓๐.๘๘ % ส่วนอีก ๒๕.๑๑ % ให้ความเห็นว่า การได้รับตำแหน่งสูงขึ้นมีเหตุผลอื่น ๆ เป็นปัจจัยสำคัญ เช่น อาวุโสขึ้น เงินเดือนสูง ระบบอุปถัมภ์ และความสามารถของแต่ละบุคคล ความรู้จากการฝึกอบรมที่นำไปใช้ในการปฏิบัติงานมิได้มีส่วนช่วยมากนัก

พอสรุปได้ว่า การฝึกอบรมของศูนย์เพิ่มผลผลิต ฯ มีส่วนในการช่วยพัฒนาบุคคลใหม่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่การงานให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งช่วยให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานได้ในที่สุด

ตารางที่ ๑๖ แสดงทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อการพิจารณาเลือกเข้ารับการฝึกอบรมที่ศูนย์เพิ่มผลผลิต ฯ อีกเมื่อมีโอกาส

ทัศนคติต่อการเลือกรับการฝึกอบรมที่ศูนย์ ฯ ในโอกาสต่อไป	จำนวนเปอร์เซ็นต์	จำนวนผู้ตอบ
เลือก	๓๓.๕๐	(๒๒)
ไม่เลือก	๒๖.๕๐	(๓๑)
รวม	๑๐๐	(๑๑๓)

จากตารางที่ ๑๖ แสดงให้เห็นว่าผู้ที่เคยเข้ารับการฝึกอบรมจากศูนย์เพิ่มผลผลิต ฯ แล้ว หากมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมอีกจะขอเลือกเข้ารับการฝึกอบรมที่ศูนย์เพิ่มผลผลิต ฯ อีก มีจำนวน ๓๓.๕๐ % ส่วนอีก ๒๖.๕๐ % จะไม่เลือกเข้ารับการฝึกอบรมที่ศูนย์เพิ่มผลผลิต ฯ อีก หากมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม จากตัวเลขดังกล่าว



ข้อมแสดงให้เห็นว่าศูนย์เพิ่มผลผลิต ฯ เป็นสถาบันการฝึกอบรมที่ได้รับการยอมรับและสนใจของบุคคลทั่วไปอย่างกว้างขวาง และมีผลงานด้านการฝึกอบรมซึ่งได้รับความเชื่อถือพอสมควร

เหตุผลเพิ่มเติมซึ่งประมวลจากแบบสอบถามในข้อนี้ สำหรับคำตอบ "เลือก" ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า การฝึกอบรมที่ศูนย์ ฯ คิดค่าบริการในอัตราต่ำ การฝึกอบรมมีหลายสาขาวิชาสามารถเลือกได้และเนื้อหาหลักสูตรไม่ยากจนเกินไป และหลักสูตรส่วนใหญ่ตรงกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในหน่วยงานของคุณ

สำหรับเหตุผลของคำตอบ "ไม่เลือก" ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ต้องการเปลี่ยนสถานที่ฝึกอบรม หลักสูตร การฝึกอบรมเหมือนเดิมไม่ค่อยจะมีวิชาใหม่มากนัก และเกี่ยวกับคุณสมบัติของวิทยากร ผู้บรรยายบางคนที่ยังขาดประสบการณ์และมักจะเป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ๆ ทำให้การสอนบรรยายไม่สนใจเท่าที่ควร เพราะเน้นเนื้อหาวิชาการมากเกินไป เป็นต้น

#### ข้อมูลจากผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ตารางที่ ๑๗ แสดงทัศนคติของผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อความเหมาะสมของระยะเวลาการจัดฝึกอบรม

ผลของระยะเวลาการจัดฝึกอบรมต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานโดยส่วนรวม	เปอร์เซ็นต์	จำนวนผู้ตอบ
ไม่มีผลกระทบเลย	๕๑.๕๕	(๕๐)
มีผลกระทบบ้าง เล็กน้อย	๒๔.๖๘	(๑๕)
มีผลกระทบพอสมควร	๒๓.๓๓	(๑๔)
มีผลกระทบมาก	—	—
มีผลกระทบมากที่สุด	—	—
รวม	๑๐๐	(๗๗)

จากตารางที่ ๑๗ แสดงว่าผู้บังคับบัญชาที่ส่งผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ารับการฝึกอบรมที่ศูนย์ ฯ จำนวน ๕๑.๘๕ % มีความเห็นว่า ระยะเวลาการฝึกอบรมไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของหน่วยงานโดยส่วนรวม มีจำนวน ๒๔.๖๘ % เห็นว่ามีผลกระทบเล็กน้อย และมีจำนวน ๒๓.๓๗ % ที่เห็นว่ามีผลกระทบที่ค่อนข้างมาก

จึงอาจสรุปได้ว่า ระยะเวลาในการจัดฝึกอบรมของศูนย์ ฯ ในแต่ละหลักสูตรมีความเหมาะสมพอสมควร และจะมีผลต่อการทำงานของหน่วยงานโดยส่วนรวมเพียงเล็กน้อยเท่านั้น และมีเหตุผลเพิ่มเติมว่าบางหลักสูตรใช้ระยะเวลาสั้นเกินไป ทำให้การฝึกอบรมต้องเร่งรัด และขอหลักสูตรให้สั้นลงตามระยะเวลา มีผลให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่สามารถทำความเข้าใจได้ทั้งหมด จึงทำให้ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมน้อยลงไป

ตารางที่ ๑๘ แสดงทัศนคติของผู้บังคับบัญชาต่อประโยชน์ของหลักสูตร การฝึกอบรมที่จัดฝึกอบรมให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่ง เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา

ประโยชน์ที่ได้รับจากหลักสูตรการฝึกอบรม	เปอร์เซ็นต์	จำนวนผู้ตอบ
ไม่ได้ประโยชน์	๓.๕๐	(๓)
ได้รับประโยชน์พอสมควร	๓๕.๓๖	(๕๘)
ได้รับประโยชน์มาก	๑๕.๕๘	(๑๒)
ได้รับประโยชน์มากที่สุด	๕.๕๐	(๔)
รวม	๑๐๐	(๗๗)

จากตารางที่ ๑๔ แสดงว่าผู้บังคับบัญชาที่มีผู้ใต้บังคับบัญชาผ่านการฝึกอบรม จากศูนย์เพิ่มผลผลิต ๖ จำนวน ๗๕.๓๒ % ยอมรับว่าหลักสูตร การฝึกอบรมที่ศูนย์ ๖ จัดฝึกอบรม มีให้กับเจ้าหน้าที่ที่ไปเข้ารับการฝึกอบรม นั้นเกิดประโยชน์แก่หน่วยงานและเจ้าหน้าที่พอสมควร มีจำนวน ๑๕.๕๔ % ที่มีความเห็นว่าได้รับประโยชน์มาก และจำนวน ๕.๒๐ % เห็นว่าได้รับประโยชน์มากที่สุด คงมีเพียง ๓.๕๐ % เท่านั้น ที่มีความเห็นว่าหลักสูตรที่ศูนย์ ๖ จัดฝึกอบรมไม่ก่อให้เกิดประโยชน์

จึงอาจสรุปได้ว่า หลักสูตรการฝึกอบรมที่ทางศูนย์ ๖ จัดฝึกอบรมไปนั้น ช่วยให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานและหน่วยงานที่ส่ง เจ้าหน้าที่ เข้ารับการฝึกอบรมได้รับประโยชน์พอสมควร

ตารางที่ ๑๕ แสดงทัศนคติของผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อ ประโยชน์ที่ได้จากการฝึกอบรมภายหลังจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมเสร็จสิ้นการฝึกอบรม และกลับมาปฏิบัติหน้าที่

ประโยชน์ภายหลัง การฝึกอบรมที่มี ต่อการปฏิบัติงานโดยส่วนรวม	เปอร์เซ็นต์	จำนวนผู้ตอบ
ไม่มีประโยชน์เลย	๑.๒๔	(๑)
มีประโยชน์บ้าง เล็กน้อย	๗.๗๕	(๖)
มีประโยชน์พอสมควร	๖๒.๓๕	(๕๔)
มีประโยชน์มาก	๒๘.๖๔	(๑๕)
มีประโยชน์มากที่สุด	๓.๕๐	(๓)
รวม	๑๐๐	(๓๙)

จากตารางที่ ๑๕ แสดงว่าผู้บังคับบัญชาที่มีผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ารับการฝึกอบรม ที่ศูนย์เพิ่มผลผลิต ๖ จำนวน ๖๒.๓๔ % ยอมรับว่าการฝึกอบรมที่จัดขึ้นเป็นประโยชน์ พอสมควร แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเมื่อกลับมาปฏิบัติหน้าที่ มีจำนวน ๒๘.๖๕ % เห็นว่ามีประโยชน์มากและจำนวน ๓.๕๐ % เห็นว่ามีประโยชน์มากที่สุด ส่วนผู้ที่เห็นว่าไม่มีประโยชน์เลยมีจำนวนเพียง ๑.๒๕ % และผู้ที่เห็นว่ามีประโยชน์บ้าง เล็กน้อย มีจำนวน ๓.๓๕ % จึงอาจสรุปได้ว่าผู้บังคับบัญชาที่ส่งผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ารับการฝึกอบรม ที่ศูนย์เพิ่มผลผลิต ๖ มีความเห็นว่า การฝึกอบรมจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เข้ารับการ อบรมเมื่อกลับมาปฏิบัติหน้าที่แล้ว

ตารางที่ ๒๐ แสดงทัศนคติของผู้บังคับบัญชาต่อประโยชน์จากการฝึกอบรม ที่หน่วยงานจะได้รับ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่ผ่านการ ฝึกอบรมกลับมาปฏิบัติหน้าที่

ประโยชน์ที่หน่วยงานจะได้รับจากการฝึกอบรม	เปอร์เซ็นต์	จำนวนผู้ตอบ
ไม่ได้รับประโยชน์เลย	๑.๒๕	(๑)
ได้รับประโยชน์เพียง เล็กน้อย	๑๐.๓๕	(๘)
ได้รับประโยชน์พอสมควร	๓๒.๓๕	(๕๖)
ได้รับประโยชน์มาก	๑๘.๒๕	(๑๑)
ได้รับประโยชน์มากที่สุด	๑.๒๕	(๑)
รวม	๑๐๐	(๓๗)

จากตารางที่ ๒๐ แสดงให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาที่มีผู้ใต้บังคับบัญชาผ่านการ ฝึกอบรมจากศูนย์เพิ่มผลผลิต ๖ นั้น ยอมรับว่าความรู้จากการฝึกอบรมที่ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้รับมาสามารถก่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานได้ จากตัวเลขตาม



ตาราง ดังกล่าวจะเห็นว่าผู้ที่เห็นว่าได้รับประโยชน์ จากการฝึกอบรมพอสมควร มีจำนวน ๗๒.๗๔ % ได้รับประโยชน์มากมีจำนวน ๑๔.๒๕ % และได้รับประโยชน์มากที่สุดมีจำนวน ๑.๒๕ % ส่วนผู้ที่เห็นว่าการฝึกอบรมดังกล่าว หน่วยงานจะไม่ได้รับประโยชน์เลยมีจำนวนเพียง ๑.๒๕ % และผู้ที่เห็นว่าหน่วยงานจะได้รับประโยชน์เพียง เล็กน้อย มีจำนวน ๑๐.๓๕ % เท่านั้น

จึงอาจสรุปได้ว่า การส่ง เจ้าหน้าที่ของ หน่วยงานไปรับการฝึกอบรมเกี่ยวกับงาน ในหน้าที่นั้น ย่อมช่วยให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น ซึ่งจะนำประโยชน์มาสู่หน่วยงานนั้น ๆ ด้วยเช่นกัน เพราะประสิทธิภาพในการทำงานโดย ส่วนรวมของ หน่วยงานจะสูงขึ้นด้วย

ตารางที่ ๒๑ แสดงทัศนคติของ ผู้บังคับบัญชาต่อผลการปฏิบัติงานของ ผู้ใต้บังคับ บัญชาที่ผ่านการฝึกอบรมและกลับมาปฏิบัติหน้าที่

ผลการปฏิบัติงาน	เปอร์เซ็นต์	จำนวนผู้ตอบ
เขามาตรฐานทั้งหมด	๑.๒๕	(๑)
เขามาตรฐาน เป็นส่วนใหญ่	๕๐.๒๕	(๓๕)
เขามาตรฐาน ครึ่งต่อครึ่ง	๓๑.๑๕	(๒๔)
เขามาตรฐาน เพียงส่วนน้อย	๑๕.๕๕	(๑๒)
ยังไม่เขามาตรฐาน	๑.๒๕	(๑)
รวม	๑๐๐	(๗๗)

จากตารางที่ ๒๑ แสดงให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาที่มีผู้บังคับบัญชามาผ่านการฝึกอบรมจากศูนย์เพิ่มผลผลิต ฯ ยอมรับว่าเมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลับมาปฏิบัติหน้าที่แล้วสามารถปฏิบัติงานไ้มาตรฐานเป็นส่วนใหญ่ มีจำนวน ๕๐.๖๔ % สามารถปฏิบัติงานไ้มาตรฐานปานกลางมีจำนวน ๓๑.๑๕ % และผู้ที่เห็นว่าการปฏิบัติงานไ้มาตรฐานทั้งหมดมีจำนวน ๑.๒๕ % ส่วนผู้ที่เห็นว่าการฝึกอบรมช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติงานไ้มาตรฐานเพียงส่วนน้อยมีจำนวน ๑๕.๕๕ % และที่เห็นว่าจะไม่สามารถปฏิบัติไ้ตามมาตรฐานเลยมีจำนวนเพียง ๑.๒๕ % เท่านั้น

จึงอาจสรุปได้ว่าผลจากการฝึกอบรมช่วยส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติงานไ้ตามมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนดไว้

ตารางที่ ๒๒ แสดงทัศนคติของผู้บังคับบัญชาต่อความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่ผ่านการฝึกอบรมและกลับมาปฏิบัติหน้าที่

ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่	เปอร์เซ็นต์	จำนวนผู้ตอบ
ไม่เพิ่มขึ้นเลย	๒.๒๐	(๒)
เพิ่มขึ้นบ้างเล็กน้อย	๓.๕๐	(๓)
เพิ่มขึ้นพอสมควร	๖๘.๘๓	(๕๓)
เพิ่มขึ้นมาก	๒๒.๐๓	(๑๗)
เพิ่มขึ้นมากที่สุด	๒.๒๐	(๒)
รวม	๑๐๐	(๓๗)

จากตารางที่ ๒๒ แสดงว่า ผู้บังคับบัญชาที่เห็นว่าผลจากการฝึกอบรมทำให้  
 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มขึ้นพอสมควร มีจำนวน  
 ๒๕.๘๓ % เพิ่มขึ้นมาก ๒๒.๐๗ % เพิ่มขึ้นมากที่สุด ๒.๖๐ % ส่วนผู้ที่เห็นว่าการฝึกอบรม  
 ไม่ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่มีจำนวนเพียง ๒.๖๐ %  
 และเห็นว่าทำให้เพิ่มขึ้นบ้างเล็กน้อย มีจำนวน ๓.๕๐ % จึงอาจสรุปได้ว่าผู้บังคับบัญชา  
 ของผู้ผ่านการฝึกอบรมจากศูนย์เพิ่มผลผลิต ๖ ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการฝึกอบรมมีส่วน  
 ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มขึ้น

ตารางที่ ๒๓ แสดงทัศนคติของผู้บังคับบัญชาต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่  
 ของผู้บังคับบัญชาที่ผ่านการฝึกอบรมและกลับมาปฏิบัติหน้าที่

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่	เปอร์เซ็นต์	จำนวนผู้ตอบ
ไม่เพิ่มขึ้นเลย	—	—
เพิ่มขึ้นบ้างเล็กน้อย	๒.๕๕	(๕)
เพิ่มขึ้นพอสมควร	๒๓.๖๕	(๔๕)
เพิ่มขึ้นมาก	๒๕.๘๓	(๒๓)
เพิ่มขึ้นมากที่สุด	—	—
รวม	๑๐๐	(๗๓)

จากตารางที่ ๒๓ แสดงว่าผู้บังคับบัญชาที่เห็นว่าผลจากการฝึกอบรมทำให้  
 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติหน้าที่โดยมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นพอสมควร มีจำนวน ๒๓.๖๕ %  
 เพิ่มขึ้นมาก มีจำนวน ๒๕.๘๓ % ส่วนผู้ที่เห็นว่าการฝึกอบรมทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มขึ้นบ้าง เล็กน้อยมีจำนวน ๖.๘๘ % จึงอาจสรุปได้ว่า ผู้บังคับบัญชาของผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมมาจากศูนย์เพิ่มผลผลิต ฯ ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการฝึกอบรมมีส่วนช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ปฏิบัติหน้าที่โดยมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ตารางที่ ๒๔ แสดงทัศนคติของผู้บังคับบัญชาต่อความรู้ สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ผ่านการฝึกอบรม และกลับมาปฏิบัติหน้าที่

ความรู้ สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่	เปอร์เซ็นต์	จำนวนผู้ตอบ
ไม่เพิ่มขึ้นเลย	๖.๘๘	(๕)
เพิ่มขึ้นบ้าง เล็กน้อย	๓.๕๐	(๓)
เพิ่มขึ้นพอสมควร	๓๘.๘๖	(๓๐)
เพิ่มขึ้นมาก	๕๐.๖๕	(๓๙)
เพิ่มขึ้นมากที่สุด	—	—
รวม	๑๐๐	(๗๗)

จากตารางที่ ๒๔ แสดงว่าผู้บังคับบัญชาที่เห็นว่าผลจากการฝึกอบรมทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่เพิ่มขึ้นมากมีจำนวน ๕๐.๖๕ % และเพิ่มขึ้นพอสมควร มีจำนวน ๓๘.๘๖ % ส่วนผู้ที่เห็นว่าการฝึกอบรมทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่เพิ่มขึ้นเล็กน้อย ๓.๕๐ % และ เห็นว่าความรู้ สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ไม่เพิ่มขึ้นเลยมีจำนวน ๖.๘๘ % จึงอาจสรุปได้ว่า ผู้บังคับบัญชาของผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมมาจากศูนย์เพิ่มผลผลิต ฯ ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการฝึกอบรมมีส่วนช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ปฏิบัติหน้าที่โดยมีความรู้ สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่เพิ่มขึ้น.

ตารางที่ ๒๕ แสดงทัศนคติของผู้บังคับบัญชาต่อปริมาณงานของผู้ใต้บังคับบัญชา  
ที่ผ่านการฝึกอบรมและกลับมาปฏิบัติหน้าที่

ปริมาณงาน	เปอร์เซ็นต์	จำนวนผู้ตอบ
ไม่เพิ่มขึ้นเลย	๓.๕๐	(๓)
เพิ่มขึ้นบ้าง เล็กน้อย	๖.๔๕	(๕)
เพิ่มขึ้นพอสมควร	๕๔.๕๕	(๔๒)
เพิ่มขึ้นมาก	๓๓.๓๓	(๒๖)
เพิ่มขึ้นมากที่สุด	๑.๒๕	(๑)
รวม	๑๐๐	(๓๗)

จากตารางที่ ๒๕ แสดงว่าผู้บังคับบัญชาที่เห็นว่าผลจากการฝึกอบรมทำให้ผู้  
เข้ารับการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติงานโดยมีปริมาณงานเพิ่มขึ้นมากมีจำนวน ๓๓.๓๓ %  
และมีปริมาณงานเพิ่มขึ้นพอสมควร มีจำนวน ๕๔.๕๕ % ส่วนผู้ที่เห็นว่าการฝึกอบรมทำ  
ใหญ่เข้ารับการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติงานโดยมีปริมาณงานเพิ่มขึ้นบ้าง เล็กน้อย มีจำนวน  
๖.๔๕ % และเห็นว่าไม่มีปริมาณงานเพิ่มขึ้นเลย มีจำนวน ๓.๕๐ % จึงอาจสรุปได้ว่า  
ผู้บังคับบัญชาของผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมจากศูนย์เพิ่มผลผลิต ฯ ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการฝึก  
อบรมมีส่วนช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติหน้าที่โดยมีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น.



ตารางที่ ๒๒ แสดงทัศนคติของผู้บังคับบัญชาต่อคุณภาพของงานของผู้ใต้บังคับ  
บัญชาที่ผ่านการฝึกอบรมและกลับมาปฏิบัติงานที่

คุณภาพของงาน	เปอร์เซ็นต์	จำนวนผู้ตอบ
ไม่เพิ่มขึ้นเลย	๕.๑๕	(๔)
เพิ่มขึ้นบ้างเล็กน้อย	๓๓.๕๐	(๓)
เพิ่มขึ้นพอสมควร	๕๕.๓๔	(๕๖)
เพิ่มขึ้นมาก	๓๑.๑๕	(๒๔)
เพิ่มขึ้นมากที่สุด	—	—
รวม	๑๐๐	(๗๗)

จากตารางที่ ๒๒ แสดงว่าผู้บังคับบัญชาที่เห็นว่าผลจากการฝึกอบรมทำให้ผู้เข้า  
รับการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติงานโดยมีคุณภาพของงานเพิ่มขึ้นมาก มีจำนวน ๓๑.๑๕ %  
และมีคุณภาพของงานเพิ่มขึ้นพอสมควร ๕๕.๓๔ % ส่วนผู้ที่เห็นว่าการฝึกอบรมทำให้ผู้เข้ารับการ  
ฝึกอบรมสามารถปฏิบัติงาน โดยมีความคุณภาพของงานเพิ่มขึ้นบ้างเล็กน้อย มีจำนวน ๓.๕๐ %  
และเห็นว่าไม่มีคุณภาพของงานเพิ่มขึ้นเลยมีจำนวน ๕.๑๕ % จึงอาจสรุปได้ว่า ผู้บังคับ  
บัญชาของผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมจากศูนย์เพิ่มผลผลิต ฯ ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการฝึกอบรมมี  
ส่วนช่วยใหญ่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติงานโดยมีคุณภาพของงานเพิ่มขึ้น.

ตารางที่ ๒๗ แสดงทัศนคติของผู้บังคับบัญชาต่อความสามารถในการแก้ไข  
ปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ผ่านการฝึกอบรมและกลับมาปฏิบัติหน้าที่

ความสามารถในการแก้ไขปัญหา	เปอร์เซ็นต์	จำนวนผู้ตอบ
ไม่เพิ่มขึ้นเลย	๓.๓๘	(๖)
เพิ่มขึ้นบ้าง เล็กน้อย	๑๑.๖๘	(๘)
เพิ่มขึ้นพอสมควร	๕๐.๖๕	(๓๘)
เพิ่มขึ้นมาก	๒๘.๘๗	(๒๓)
เพิ่มขึ้นมากที่สุด	—	—
รวม	๑๐๐	(๗๗)

จากตารางที่ ๒๗ แสดงว่าผู้บังคับบัญชาที่เห็นว่าผลจากการฝึกอบรมทำให้ผู้  
เข้ารับการฝึกอบรมมีความสามารถในการแก้ไขปัญหามาก มีจำนวน ๒๘.๘๗ %  
และที่เห็นว่ามีความสามารถในการแก้ไขปัญหามากขึ้นพอสมควร ๕๐.๖๕ % ส่วนผู้ที่  
เห็นว่าการฝึกอบรมไม่ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสามารถในการแก้ไขปัญหามากขึ้น  
เลยมีจำนวน ๓.๓๘ % และผู้ที่เห็นว่าการฝึกอบรมทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความ  
สามารถในการแก้ไขปัญหามากขึ้นบ้างเล็กน้อย มีจำนวน ๑๑.๖๘ % จึงอาจสรุปได้  
ว่า ผู้บังคับบัญชาของผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมจากศูนย์เพิ่มผลผลิตส่วนใหญ่มีความเห็นว่  
การฝึกอบรมมีส่วนช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสามารถในการแก้ไขปัญหามากขึ้น

ตารางที่ ๒๔ แสดงทัศนคติของ ผู้บังคับบัญชาต่อความคิดริเริ่มและการเสนอ  
ความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ผ่านการฝึกอบรมและกลับมาปฏิบัติหน้าที่

ความคิดริเริ่มและการเสนอความคิดเห็น	เปอร์เซ็นต์	จำนวนผู้ตอบ
ไม่เพิ่มขึ้นเลย	๑๕.๕๘	(๑๒)
เพิ่มขึ้นบ้างเล็กน้อย	๑๘.๑๘	(๑๔)
เพิ่มขึ้นพอสมควร	๓๘.๕๖	(๓๐)
เพิ่มขึ้นมาก	๒๗.๒๘	(๒๑)
เพิ่มขึ้นมากที่สุด	—	—
รวม	๑๐๐	(๗๗)

จากตารางที่ ๒๔ แสดงว่าผู้บังคับบัญชาที่เห็นว่าผลจากการฝึกอบรมทำให้ผู้เข้า  
รับการฝึกอบรมมีความสามารถในการเสนอความคิดริเริ่มและความคิดเห็นในการปฏิบัติ  
งานเพิ่มขึ้นมาก มีจำนวน ๒๗.๒๘ % และเห็นว่าได้เพิ่มขึ้นพอสมควร มีจำนวน ๓๘.๕๖ %  
ส่วนผู้ที่เห็นว่าการฝึกอบรมไม่ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสามารถในการเสนอ  
ความคิดริเริ่มและความคิดเห็นในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเลยมีจำนวน ๑๕.๕๘ % และผู้ที่  
เห็นว่าทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสามารถในการเสนอความคิดริเริ่มและความคิดเห็น  
ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นบ้างเล็กน้อย มีจำนวน ๑๘.๑๘ % จึงอาจสรุปได้ว่า ผู้บังคับ  
บัญชาของผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมจากศูนย์เพิ่มผลผลิต ฯ ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการฝึกอบรมมี  
ส่วนช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสามารถในการเสนอความคิดริเริ่มและความคิดเห็น  
อื่น ๆ ในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

ตารางที่ ๒๕ แสดงทัศนคติของผู้บังคับบัญชาต่อการเปลี่ยนแปลงอื่น ๆ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ การรู้จักปรับตัว การประสานงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ผ่านการฝึกอบรม และกลับมาปฏิบัติหน้าที่

การเปลี่ยนแปลงอื่น ๆ (เช่น มนุษย์สัมพันธ์, การรู้จักปรับตัว, การประสานงาน, ภาวะผู้นำ)	เปอร์เซ็นต์	จำนวนผู้ตอบ
ไม่เพิ่มขึ้นเลย	๑๑.๖๕	(๕)
เพิ่มขึ้นบ้าง เล็กน้อย	๑๕.๕๘	(๑๒)
เพิ่มขึ้นพอสมควร	๓๘.๕๖	(๓๐)
เพิ่มขึ้นมาก	๒๘.๕๘	(๒๒)
เพิ่มขึ้นมากที่สุด	๕.๑๕	(๔)
รวม	๑๐๐	(๗๗)

จากตารางที่ ๒๕ แสดงว่าผู้บังคับบัญชาที่เห็นว่าผลจากการฝึกอบรมทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสามารถในการปรับตัว การประสานงาน มนุษย์สัมพันธ์ และภาวะผู้นำ เป็นต้น เพิ่มขึ้น มีจำนวน ๒๘.๕๘ % เพิ่มขึ้นพอสมควร มีจำนวน ๓๘.๕๖ % และเพิ่มขึ้นมากที่สุดมีจำนวน ๕.๑๕ % ส่วนผู้ที่เห็นว่าการฝึกอบรมไม่ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสามารถในการปรับตัว การประสานงาน มนุษย์สัมพันธ์ เพิ่มขึ้นเลย มีจำนวน ๑๑.๖๕ % และเห็นว่าเพิ่มขึ้นบ้าง เล็กน้อย มีจำนวน ๑๕.๕๘ % จึงอาจสรุปได้ว่าผู้บังคับบัญชาของผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมจากศูนย์เพิ่มผลผลิต ฯ ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการฝึกอบรมมีส่วนช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสามารถในการปรับตัว การประสานงาน และมนุษย์สัมพันธ์ในการปฏิบัติงานดีขึ้น.

ตารางที่ ๓๑ แสดงทัศนคติของผู้บังคับบัญชาต่อการพิจารณาเลือกส่งผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ารับการฝึกอบรมที่ศูนย์เพิ่มผลผลิตอีกในการฝึกอบรมครั้งต่อ ๆ ไป

ทัศนคติต่อการเลือกรับการฝึกอบรมที่ศูนย์ ฯ ในโอกาสต่อ ๆ ไป	เปอร์เซ็นต์	จำนวนผู้ตอบ
ส่ง	๘๘.๖๑	(๖๘)
ไม่ส่ง	๑๑.๓๙	(๘)
อื่น ๆ	—	—
รวม	๑๐๐	(๗๖)

จากตารางที่ ๓๑ แสดงว่าผู้บังคับบัญชาร้อยละ ๘๘.๖๑ มีความเห็นว่า หากผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมอีกก็จะพิจารณาส่งไปเข้ารับการฝึกอบรมที่ศูนย์เพิ่มผลผลิต ฯ ส่วนผู้ที่มีความเห็นว่าไม่ส่งมีจำนวนร้อยละ ๑๑.๓๙ เท่านั้น

เหตุผลส่วนใหญ่สำหรับผู้ตอบ "ส่ง" เพราะได้ผลตอบแทนคุ้มค่า ทำให้พนักงานมีความรู้กว้างขวางขึ้น จึงอาจสรุปได้ว่าศูนย์เพิ่มผลผลิต ฯ เป็นสถาบันการฝึกอบรมที่ได้รับความเชื่อถือในด้านการฝึกอบรมอย่างกว้างขวางพอสมควร.



## สรุป

จากการศึกษาวิจัยการบริหารงานฝึกอบรมของศูนย์เพิ่มผลผลิต ฯ โดยใช้หลักการของลิเคิร์ต ( Likert Scale ) จะสามารถวัดผลการฝึกอบรมของศูนย์เพิ่มผลผลิต ฯ ได้จากค่ามัธยเลขคณิต (  $\bar{x}$  = Arithmetic Mean ) ดังนี้

$$\bar{x} = \frac{\text{คะแนนรวมทั้งหมู่ของคำตอบ}}{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม} \times \text{จำนวนคำถามในแต่ละข้อ}}$$

$$\begin{aligned} \text{ผลการฝึกอบรมของศูนย์ ฯ} &= \frac{๔๕๐๓}{๑๕ \times ๑๕} \\ &= ๒๐.๘๘ \end{aligned}$$

จากตัวเลขผลลัพ์ดังกล่าวสามารถประเมินค่าได้ว่า ผลการฝึกอบรมของศูนย์ ฯ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งหมายความว่า การฝึกอบรมของศูนย์เพิ่มผลผลิต ฯ ในทัศนะของผู้ที่เคยผ่านการฝึกอบรมที่ศูนย์ ฯ ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมากพอสมควร และจากข้อมูลตามตารางที่แสดงแล้วข้างต้นในบทนี้ ย่อมแสดงให้เห็นว่า การบริหารงานฝึกอบรมของศูนย์เพิ่มผลผลิต ฯ เป็นการบริหารงานที่มีหลักเกณฑ์ ระเบียบ แบบแผนที่ถูกต้องตามหลักวิชาการบริหารงานฝึกอบรมมากพอสมควร เช่น มีการนำวิธีการหาความต้องการในการฝึกอบรม การประเมินผล การฝึกอบรม วิธีการจัดหลักสูตร และวิธีการฝึกอบรมแบบต่าง ๆ มาใช้ในการดำเนินงาน เป็นต้น

ดังนั้น จึงกล่าวว่า ศูนย์เพิ่มผลผลิต ฯ เป็นสถาบันฝึกอบรมที่มีการบริหารงานฝึกอบรมถูกต้องตามหลักวิชาการ มีระเบียบแบบแผน และหลักเกณฑ์ที่พอสมควร จากผลของการบริหารงานฝึกอบรมที่ดีดังกล่าวมีผลให้การฝึกอบรมที่จัดขึ้นก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในการปฏิบัติหน้าที่การงานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กล่าวคือ การฝึกอบรมของศูนย์ ฯ สามารถช่วยเสริมสร้างและพัฒนาบุคคลให้มี

ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ผลสรุปที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์ดังกล่าวข้างต้น บอมนสามารถพิสูจน์ให้เห็นจริงตามสมมุติฐานที่กล่าวไว้ในบทนำ คือ

ประการแรก แสดงให้เห็นว่า การฝึกอบรมที่ถูกต้อง และมีหลักเกณฑ์สามารถพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งขึ้น

ประการที่สอง แสดงให้เห็นว่า การฝึกอบรมของศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทยก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มากพอสมควร คือสามารถช่วยพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ความสามารถในการทำงานยิ่งขึ้น.



ศูนย์วิทยพัทยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย