



สรุปการวิจัย ผลการวิจัยและขอเสนอแนะ

สรุปการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อระบบการฝึกอบรมโดยใช้สื่อประสมชั้น 1 ระบบที่ได้กำหนดขั้นตอนและแบบจำลองสร้างอย่างเคเนซิค และสร้างชุดฝึกอบรมในเรื่องใดเรื่องหนึ่งขึ้น 1 ชุด นำไปทดลองใช้ เพื่อหาประสิทธิภาพของระบบและปรับปรุงแก้ไขให้เป็นระบบที่สมบูรณ์

สมมุติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมุติฐานไว้ว่า ระบบการฝึกอบรมที่สร้างขึ้นทำให้นักศึกษารเกิดการเรียนรู้เพื่อขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

ตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริการระดับผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด จำนวน 135 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ (1) แบบทดสอบก่อนและหลังการอบรม จำนวน 65 ข้อ (2) แบบประเมินผลการอบรม ซึ่งแบ่งเป็นแบบประเมินผลรายหน่วย และแบบประเมินผลหลักสูตร (3) แบบประเมินติดตามผลหลังการอบรม ซึ่งแบ่งเป็น

แบบประเมินติดตามผลสำหรับผู้ผ่านการอบรม และแบบประเมินติดตามผล สำหรับผู้
บังคับบัญชาโดยตรงประเมินผู้ผ่านการอบรม

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาและรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับระบบการฝึกอบรม สื่อประสมและ
ธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย รวมทั้งศึกษาสถานภาพ และหลักสูตรการฝึกอบรมของ
ธนาคารพาณิชย์และสถาบันอื่น ๆ ประกอบกับประสบการณ์ของผู้วิจัย ซึ่งมีตำแหน่ง
เป็นผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยฝึกอบรม ของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด และมีโอกาสเป็น
ผู้แทนของธนาคารฯ ไปร่วมการประชุม สัมมนาและฝึกอบรม ในเรื่องและหลักสูตรต่าง ๆ
ของสถาบันที่มีชื่อเสียงหลายแห่งในระหว่างที่ทำการวิจัยนี้
2. สร้างระบบการฝึกอบรมโดยใช้สื่อประสมชั้น 1 ระบบ ให้ชื่อระบบว่า
"แผนศิริพันธ์ุ" (SIRIPAN PLAN) โดยกำหนดขั้นตอนไว้ 11 ขั้นตอน และกำหนด
แบบจำลองไว้ชัดเจน โดยใช้สัญลักษณ์แทนขั้นตอนการดำเนินงานของระบบไว้ดังนี้
คือ □ ชั้นวางแผนและเตรียมงาน ○ ชั้นดำเนินการ ◇ ชั้นประเมินและติดตามผล
3. สร้างหลักสูตรการฝึกอบรม เรื่อง "การพัฒนาระดับต้น"
วิเคราะห์เนื้อหาเป็น 4 หน่วย หน่วยที่ 1 เรื่อง "การวางแผนงาน" หน่วยที่ 2 การ
ควบคุมงาน หน่วยที่ 3 : การสื่อสาร หน่วยที่ 4 : มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารงาน
พิจารณาคัดเลือกวิทยากรจากผู้ทรงคุณวุฒิของสถาบันต่าง ๆ เชิญเป็นวิทยากรในการ
อบรมหลักสูตรดังกล่าวนี้ กำหนดระยะเวลาในการอบรม เขียนโครงการฝึกอบรมหลักสูตร
"การพัฒนาระดับต้น" แล้วเสนอแผนผู้บังคับบัญชา เพื่อขออนุมัติผู้บังคับบัญชาระดับ
สูงของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด จัดการฝึกอบรม โดยแบ่งการฝึกอบรมเป็น 4 รุ่น
ระหว่างเดือน กันยายน - ตุลาคม 2523
4. ผลิตชุดฝึกอบรม โดยใช้ระบบการผลิตชุดการสอนแผนจุฬา
5. นำชุดฝึกอบรม เรื่อง "การพัฒนาระดับต้น" ทั้ง 4 หน่วย ไป
ทดลองใช้ในการฝึกอบรม พนักงานบริหารระดับผู้ช่วยหัวหน้าหน่วย ของธนาคารกรุงศรี-

อยุธยา จำกัด ในการฝึกอบรมหลักสูตร "การพัฒนาผู้บริหารระดับต้น" ทั้ง 4 รุ่น เพื่อนำความก้าวหน้าจากคะแนนทดสอบก่อนและหลังอบรมไปทดสอบหาค่าที่ เพื่อคำนวณหาความมีนัยสำคัญ

6. การประเมินผลการฝึกอบรม โดยให้ผู้เข้าอบรมแต่ละรุ่น แสดงความคิดเห็นในแบบประเมินผลรายหน่วย เมื่อเสร็จสิ้นการอบรมแต่ละหน่วย และแสดงความคิดเห็นในแบบประเมินผลหลักสูตร เมื่อเสร็จสิ้นการอบรมครบ 4 หน่วยแล้ว

7. การติดตามผลภายหลังการอบรมแล้ว 6 เดือน โดยให้ผู้อำนวยการอบรม แสดงความคิดเห็นในแบบประเมินติดตามผลสำหรับผู้ผ่านการอบรม และให้ผู้บริหาร โดยตรงประเมินผู้อำนวยการอบรมแสดงความคิดเห็น ในแบบประเมินผลอีกชุดหนึ่ง นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ติดตามผลการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงของผู้ผ่านการอบรม ในระหว่าง 6 เดือน ภายหลังการอบรมด้วย เช่น การเลื่อนตำแหน่งแต่งตั้ง เกษียณอายุ หรือถึงแก่กรรม เป็นต้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ

1. การวิเคราะห์คะแนนการทดสอบก่อนอบรมและคะแนนการทดสอบหลังอบรม ของแต่ละหน่วย รวมทั้งคะแนนรวมของแต่ละรุ่น เพื่อหาความมีนัยสำคัญที่ระดับ .01
2. การวิเคราะห์ข้อมูล จากแบบประเมินผลการอบรม เพื่อหาการอยละสูงสุดของจำนวนผู้ตอบแต่ละรุ่นในแต่ละสเกล พร้อมทั้งเปรียบเทียบการอยละ ของจำนวนผู้ตอบแบบประเมินผลการอบรมแต่ละรุ่นด้วย
3. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินติดตามผลหลังการอบรม เพื่อหาการอยละสูงสุดของจำนวนผู้ตอบแต่ละรุ่น ในแต่ละสเกล พร้อมทั้งเปรียบเทียบการอยละ ของจำนวนผู้ตอบแบบประเมินติดตามผลหลังการอบรมแต่ละรุ่น

ผลการวิจัย

1. ระบบการฝึกอบรมโดยใช้สื่อประสม "แผนศิริพันธุ์" ทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01
2. ผลการวิจัยชุดฝึกอบรมรายหน่วย ปรากฏว่า ชุดฝึกอบรมที่ 1 เรื่อง "การวางแผนงาน" ชุดฝึกอบรมที่ 3 เรื่อง "การสื่อสาร" และชุดฝึกอบรมที่ 4 เรื่อง "มนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงาน" นั้น ทำให้ผู้เข้าอบรมทั้ง 4 รุ่นมีพัฒนาการที่ระดับความมีนัยสำคัญ .01 ส่วนชุดฝึกอบรมที่ 2 เรื่อง "การควบคุมงาน" นั้น ปรากฏว่า เฉพาะผู้เข้าอบรมในรุ่นที่ 3 และรุ่นที่ 4 เท่านั้น ที่มีพัฒนาการที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 สำหรับผู้เข้าอบรมในรุ่นที่ 1 และรุ่นที่ 3 นั้น ไม่ปรากฏว่ามีพัฒนาการที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 ควย
3. ผลจากการประเมินผลการอบรม ปรากฏว่า การอบรมหลักสูตร "การพัฒนาผู้บริหารระดับต้น" ซึ่งดำเนินการตามระบบการฝึกอบรมโดยใช้สื่อประสม "แผนศิริพันธุ์" นั้น สามารถทำให้ผู้เข้าอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจมากขึ้นในเนื้อหาวิชาหน่วยต่าง ๆ ของหลักสูตร กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดไว้เป็นสื่อช่วยสร้างความเข้าใจได้เป็นอย่างดี เนื้อหาสาระที่คิดว่าจะไปใช้ประโยชน์ได้มากที่สุดในการปฏิบัติงาน คือ เรื่อง "การวางแผนงาน" และเรื่อง "มนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงาน" รองลงมา คือ เรื่อง "การสื่อสาร" และเรื่อง "การควบคุมงาน" ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบแล้วปรากฏว่า วิธีการอบรมของหลักสูตรนี้ดีกว่าวิธีการอบรมแบบบรรยายอย่างเดี่ยวเป็นอย่างมาก เอกสารประกอบการอบรมและแบบฝึกปฏิบัติให้ความเข้าใจและให้ประโยชน์พอสมควร ส่วนแบบทดสอบก่อนและหลังการอบรมนั้นให้ความเข้าใจ และให้ประโยชน์เป็นอย่างมาก สำหรับบรรยากาศและสิ่งอำนวยความสะดวกในการอบรมนั้น สามารถสร้างความพอใจใหญ่ให้ผู้เข้าอบรมเป็นอย่างมาก ประโยชน์ที่ผู้เข้าอบรมได้รับมากที่สุด คือ ความรู้ความคิดที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน สิ่งที่ได้รับการชมเชยมาก คือวิธีดำเนินงาน ซึ่งหมายรวมถึงการฝึกแสดงความคิดเห็น การทำงานร่วมกัน การพัฒนาตนเองและคณะวิทยากร

4. จากการติดตามผลหลังการอบรม ปรากฏว่า ภายหลังจากการอบรมแล้วใน ระยะ 6 เดือน มีผู้ผ่านการอบรมจำนวน 45 คน ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้ช่วยหัวหน้า หน่วยงานโดยสมบูรณ์ 40 คน และเลื่อนตำแหน่งเป็นหัวหน้าหน่วย 5 คน ผู้ผ่านการอบรม 97 คน ยังดำรงตำแหน่งเดิม มีผู้ปลดเกษียณอายุ 1 คน และถึงแก่กรรม 1 คน และผล จากการประเมินติดตามผลหลังการอบรมปรากฏว่า เมื่อนำความรู้ความเข้าใจไปใช้ ในการปฏิบัติงานแล้วพบว่า สามารถนำเนื้อหาสาระจากการอบรมทั้ง 4 หน่วยไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้พอสมควร ผลจากการอบรมมีประโยชน์ต่อการพัฒนาความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงานมากกว่าในการติดต่อประสานงานกับผู้อยู่บังคับบัญชา และผู้ผ่านการอบรมไม่ ได้รับความทุกข์จากผู้อยู่บังคับบัญชาถึงผลการปฏิบัติงานของตนว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ สำหรับการจัดการอบรมครั้งต่อไปนั้น มีความเห็นว่าควรเพิ่มเวลาในการอบรมให้มากขึ้น ส่วนด้านเนื้อหา วิธีการ และวิทยากรนั้นเหมาะสมดีแล้ว ทางด้านผู้อยู่บังคับบัญชาของผู้ ผ่านการอบรมมีความเห็นว่า ผู้ผ่านการอบรมในรุ่นที่ 1, 2 และ 3 มีการพัฒนาในการ ปฏิบัติงาน สำหรับผู้ผ่านการอบรมในรุ่นที่ 4 นั้น ยังไม่มีพัฒนาการในการปฏิบัติงานมาก เท่ารุ่นอื่น ๆ และหลักสูตรที่ได้รับการเสนอมากที่สุดสำหรับการจัดการฝึกอบรมครั้งต่อไป คือ เรื่อง การธนาคารและเรื่องมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงาน

อภิปรายผลการวิจัย

1. การใช้ชุดฝึกอบรมเป็นของใหม่สำหรับวิทยากรส่วนใหญ่ ต้องใช้เวลา เตรียมตัวและศึกษาขั้นตอนวิธีการต่าง ๆ มากกว่าการอบรมหลักสูตรอื่น และวิทยากร ไม่นิยมเคยกับการใช้ชุดฝึกอบรม ประกอบกับต้องเปลี่ยนบทบาทของตนจากการเป็นศูนย์กลางของการอบรมและใช้เพียงการบรรยายประกอบเอกสาร มาเป็นผู้ประสานงานใน การอบรมโดยมีผู้เข้าอบรมเป็นศูนย์กลาง จึงอาจทำให้วิทยากรส่วนใหญ่มีความคล่องตัว น้อยในการใช้ชุดฝึกอบรม

2. เนื่องจากชุดฝึกอบรมที่สร้างขึ้น สำหรับการอบรมพนักงานระดับบริหาร ประกอบกับคณะวิทยากร เป็นผู้มีตำแหน่งหน้าที่สำคัญมีความรับผิดชอบมาก จึงไม่สามารถ นำชุดฝึกอบรมไปทดลองหาประสิทธิภาพ ด้วยการทดลองแบบเดี่ยว (1:1) และการ

ทดลองแบบกลุ่ม (1:10) ได้

3. เนื่องจากคณะวิทยากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์สูงในเนื้อหาวิชานั้น ๆ อยู่แล้ว จึงไม่ได้นำแบบทดสอบก่อนและหลังอบรมไปหาระดับความยากง่าย อำนาจจำแนกหรือความเชื่อถือได้แต่ประการใด ซึ่งอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ ผลการทดสอบในหน่วยที่ 2 ของผู้เชี่ยวชาญรุ่นที่ 1 และรุ่นที่ 2 ไม่มีพัฒนาการที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 ซึ่งการอบรมในรุ่นที่ 1 และรุ่นที่ 2 ดังกล่าวนี้ จัดต่อเนื่องกัน วิทยากรไม่สามารถเปลี่ยนแปลงปรับปรุงหรือแก้ไขขอบกพร่องใดที่ค้นพบได้ และหลังจากการอบรมในรุ่นที่ 2 แล้วได้มีการปรับปรุงแก้ไขขั้นตอนวิธีการต่าง ๆ ทำให้ผลการทดสอบของผู้เชี่ยวชาญในรุ่นที่ 3 และรุ่นที่ 4 มีพัฒนาการที่ระดับ .05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าหากมีการจัดอบรมต่อไป ผลการทดสอบของผู้เชี่ยวชาญรุ่นต่อ ๆ ไป มีแนวโน้มที่จะมีพัฒนาการถึงระดับความมีนัยสำคัญ .01 ได้

4. ผู้เชี่ยวชาญไม่คุ้นเคยกับการใช้แบบฝึกปฏิบัติ จึงไม่ได้ศึกษาแผนการฝึกอบรมให้เป็นประโยชน์ รวมทั้งไม่ได้บันทึกสาระสำคัญจากกิจกรรมต่าง ๆ ไว้เป็นเหตุให้แบบฝึกปฏิบัติไม่เป็นประโยชน์ต่อผู้เชี่ยวชาญเท่าที่ควร ซึ่งอาจมีผลต่อระดับของคะแนนการทดสอบหลังอบรมของผู้ที่ไม่ได้ใช้ประโยชน์จากแบบฝึกปฏิบัติดังกล่าวด้วย

5. การฝึกอบรมเป็นหลักสูตรระดับบริหาร กิจกรรมในการอบรม จึงต้องเน้นในเรื่องกลุ่มสัมพันธ์ และถือว่าผลจากกิจกรรมจะไปบูรณาการกับผลการสอบหลังการอบรมในการวิจัยนี้จึงไม่ได้นำผลจากกิจกรรมมาใช้ ประกอบกับการไม่ได้ทดสอบหาประสิทธิภาพด้วยการทดลองแบบเดี่ยว (1:1) และการทดลองแบบกลุ่ม (1:10) รวมทั้งไม่ได้นำแบบทดสอบไปหาอำนาจจำแนก ระดับความยากง่าย และค่าความเชื่อถือได้ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้อาจมีผลกระทบต่อผลของการวิจัยคลาดเคลื่อนไต่บ้าง

6. แม้ว่าเนื้อหาวิชาในหน่วยต่าง ๆ ที่จัดไว้ในหลักสูตรจะเป็นประโยชน์ และเป็นความจำเป็นในการบริหารงาน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญมีความพึงพอใจในความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ที่ได้รับ และมีความเห็นว่าจะสามารถนำไปใช้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างมาก โดยเฉพาะได้ให้ความสำคัญมากที่สุดในเรื่องการวางแผน

งาน และเรื่องมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงาน แต่เนื่องจากระบบการทำงานของธนาคาร ยังไม่เอื้ออำนวย รวมทั้งอำนาจหน้าที่ของผู้ช่วยหัวหน้าหน่วย ยังไม่ให้ออกสไลด์เป็นคู่มือวางแผนหรือควบคุมงานมากนัก ประกอบกับความเคยชินต่อการเป็นผู้ไต่บังคัมบังบัญชา ผู้ผ่านการอบรมจึงอาจพบว่า สิ่งเหล่านี้เป็นอุปสรรคต่อการนำความรู้ความเข้าใจ และประสบการณ์จากการอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานได้เต็มที่

7. ผู้เข้าอบรมมีความคุ้นเคยกับการเป็นผู้ฟังบรรยายในการฝึกอบรม หลักสูตรอื่น ๆ ที่ผ่านมา เมื่อมาเข้ารับการอบรมในหลักสูตรนี้ ซึ่งนำชุดฝึกอบรมมาใช้ มีการใช้สื่อฝึกอบรมต่าง ๆ กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ อภิปรายปัญหาต่าง ๆ ทำให้ผู้เข้าอบรม กระตือรือร้นเพิลิกเพิลิน ไม่เบื่อหน่าย สิ่งเหล่านี้อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมชมเชยวิธีการอบรมในหลักสูตรนี้ และสนับสนุนให้นำไปใช้ในการอบรมครั้งต่อไป

8. จากการนำชุดฝึกอบรม เรื่อง "การพัฒนาผู้บริหารระดับต้น" ไปใช้ในการฝึกอบรม ทำให้ได้ตระหนักถึงคุณค่า และคุณประโยชน์อย่างยิ่งของชุดฝึกอบรม นอกจากจะทำให้ผู้เข้าอบรมมีพัฒนาการในการเรียนรู้แล้ว ยังสามารถแก้ปัญหาการขาดแคลนวิทยากร และช่วยผู้เข้าอบรมได้รับความรู้เท่าเทียมกันทุกรุ่น ตามแนวการอบรมที่ระบุไว้ชัดเจนแล้วนั้น โดยไม่ขึ้นกับวิทยากรผู้ใดผู้หนึ่งเพียงผู้เดียว วิทยากรผู้ที่สนับสนุนขอคิดเห็นดังกล่าวนี้อีก คือ ร้อยตรียอดชาย ชูศรี ซึ่งเป็นวิทยากรของหน่วยที่ 1 และได้นำชุดฝึกอบรม หน่วยที่ 2 และหน่วยที่ 3 ไปใช้ในการฝึกอบรมที่สถาบันอื่น ปรากฏว่าใช้ได้ดีเป็นอย่างค้ำพองใจอย่างยิ่ง ร้อยตรียอดชาย ชูศรี ได้กล่าวชมเชยวิธีการอบรมระบบนี้ และขณะนี้ท่านได้เป็นผู้หนึ่งที่สนับสนุนการนำชุดฝึกอบรมให้เป็นที่รู้จักแพร่หลายโดยทั่วไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ผลิตชุดฝึกอบรม

ในการผลิตชุดฝึกอบรม ควรดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

ก. การผลิตชุดฝึกอบรม ต้องใช้เวลาและงบประมาณ จึงต้องมีการวางแผนล่วงหน้า และจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่าย โดยเฉพาะจากวิทยากร

ข. การผลิตชุดฝึกอบรม ควรคำนึงถึงระยะเวลาในการนำไปใช้ ต้องระวังไม่ควรบรรจุเนื้อหาให้มากเกินไปในแต่ละหน่วย

ค. การผลิตชุดฝึกอบรม ควรคำนึงถึงพื้นฐานความรู้ของผู้เข้ารับการอบรม จึงควรใช้ถ้อยคำสำนวนที่เข้าใจได้ง่าย และควรคำนึงว่าผู้เข้าอบรมมีวุฒิและคุณวุฒิ รวมทั้งมีประสบการณ์มาพอสมควรแล้ว ชุดฝึกอบรมจึงไม่จำเป็นต้องมีรายละเอียดซับซ้อนมากในการสื่อความเข้าใจ

ง. ชุดฝึกอบรมที่ผลิตขึ้นควรมีการปรับปรุงหลาย ๆ ครั้ง เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้โตมาตรฐาน และใช้กับผู้เข้าอบรมที่มีลักษณะต่าง ๆ กัน

จ. ควรมีการติดตามผลเพื่อปรับปรุงแก้ไขชุดฝึกอบรมใหม่ เนื้อหาที่ทันสมัยอยู่เสมอ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารโครงการฝึกอบรม

ก. ควรให้ความสนใจศึกษาและสนับสนุนการนำระบบฝึกอบรมโดยใช้สื่อประสมมาใช้ในการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

ข. ควรให้ความสนใจศึกษาคุณประโยชน์ของชุดฝึกอบรม รวมทั้งขั้นตอนและวิธีการผลิตชุดฝึกอบรม เพื่อให้การบริหารงานฝึกอบรมเป็นไปอย่างคล่องแคล่ว และคณะผู้ดำเนินงานจัดการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องกัน

ค. ควรสนับสนุนส่งเสริมการผลิตและการใช้ชุดฝึกอบรม ในการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจึงควรเป็นนักเทคโนโลยีด้วย

ง. ควรสนับสนุนการจัดสภาพห้องฝึกอบรม ให้เอื้ออำนวยต่อการใช้ชุดฝึกอบรมโดยจัดเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้เหมาะสมสะดวกในการใช้และเก็บ

รักษา ห้องฝึกอบรมควรมีขนาดกว้างขวางพอ มีที่ว่างให้เคลื่อนไหวได้สะดวก และควรตั้งอยู่กลางระหว่างห้องประชุมกลุ่มย่อย ซึ่งเปิดติดต่อกันได้ทั้ง 3 ห้อง เพื่อความสะดวกในการแบ่งกลุ่มกิจกรรม

จ. ควรมีหน่วยงานเฉพาะสำหรับรับผิดชอบในการผลิต วิจัยและติดตามผลการใช้ชุดฝึกอบรม

ฉ. แม้วางการใช้ชุดฝึกอบรมจะให้คุณประโยชน์อย่างยิ่งต่อการฝึกอบรม แต่ในบางกรณีการฝึกอบรมที่มีความจำเป็นรีบด่วน ก็อาจไม่สามารถผลิตชุดฝึกอบรมได้ทันเวลาที่

3. ข้อเสนอแนะสำหรับวิทยากร

ก. ควรมีการศึกษาวิธีการและการใช้สื่อต่าง ๆ ของชุดฝึกอบรมให้เข้าใจแน่ชัดทุกครั้งก่อนนำไปใช้ในการฝึกอบรม

ข. ชุดฝึกอบรมไม่สามารถแทนบทบาทของวิทยากรได้ทั้งหมด โดยเฉพาะในการสร้างความสนใจ และสร้างบรรยากาศในการอบรม บุคลิกและวิธีการเฉพาะตัวของวิทยากรแต่ละท่าน ยังคงมีบทบาทสำคัญต่อความสัมฤทธิ์ผลในการฝึกอบรมด้วย

4. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ก. ควรมีการผลิตชุดฝึกอบรม ตามระบบการฝึกอบรมโดยใช้สื่อประสม "แผนศิริพันธุ์" ชุดอื่น ๆ ขึ้นอีก สำหรับการฝึกอบรมหลักสูตร "การพัฒนาผู้บริหารระดับต้น" และสำหรับการฝึกอบรมหลักสูตรทั่วไป

ข. ควรมีการนำระบบการฝึกอบรมโดยใช้สื่อประสม "แผนศิริพันธุ์" ไปใช้ในการฝึกอบรมหลักสูตรอื่น ๆ และในการฝึกอบรมของสถาบันทั่วไป

ค. ควรมีการสร้างหรือพัฒนาระบบการฝึกอบรมโดยใช้สื่อประสมระบบใหม่ขึ้นทดลองใช้