



ระบบการฝึกอบรมโดยใช้สื่อประสม

"แผนศิริพันธุ์"

1. หลักการและเหตุผล

ในปัจจุบันการฝึกอบรมมีความสำคัญมากขึ้น เพราะบุคคลที่มีความสามารถ เฉพาะในงานนั้นค่อนข้างจะหาได้ยาก การฝึกอบรมจึงเป็นวิธีหลักในการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ซึ่งจะมีผลในการช่วยแก้ปัญหาหลายอย่างในองค์กรได้

การจัดการฝึกอบรม เป็นกระบวนการพัฒนาผู้เข้าอบรมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านความรู้ ทักษะค่านิยม และทักษะความชำนาญ การฝึกอบรมเป็น วิธีการที่ประหยัดที่สุด ที่จะทำให้องค์กรได้รับประโยชน์เต็มที่จากความสามารถของ พนักงาน ดังนั้น การจัดระบบการฝึกอบรมโดยการนำเทคโนโลยีและวิทยาการแผนใหม่ มาใช้ จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความสัมฤทธิ์ผลให้แก่การจัดการฝึกอบรมขององค์กร

การสร้างระบบการฝึกอบรมขึ้นใช้ จึงเป็นนวัตกรรมในการฝึกอบรมของธนาคาร พาณิชย์ในประเทศไทย หรือแม้แต่ในวงการฝึกอบรมของธนาคารภาครัฐบาล และของ ธุรกิจอุตสาหกรรมอื่น ๆ ก็ยังไม่ปรากฏว่า มีการสร้างระบบการฝึกอบรมขึ้นใช้ คงมี แต่เพียงการนำแนวความคิดบางส่วน หรือวิธีการบางขั้นตอนมาดัดแปลงใช้เท่านั้น

2. ระบบการฝึกอบรมโดยใช้สื่อประสม "แผนศิริพันธุ์" (SIRIPAN PLAN)

ระบบการฝึกอบรมที่สร้างขึ้น เป็นระบบการฝึกอบรมโดยใช้สื่อประสมให้ชื่อ ระบบว่า "แผนศิริพันธุ์" (SIRIPAN PLAN) ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ 11 ขั้นตอน ครอบคลุมกระบวนการดำเนินงานในการจัดการฝึกอบรมไว้ครบถ้วน สามารถนำไป

พัฒนาใช้กับการอบรมหลักสูตรอื่น ๆ ใ้ทุกหลักสูตร

อนึ่ง ในการตั้งชื่อระบบนั้น รศ.ดร.ชัยยงค์ พรหมวงศ์ ได้ให้ความเห็นว่า แนวทางในการตั้งชื่อระบบการเรียนการสอนหรือระบบการฝึกอบรมนั้น นิยมที่จะตั้งชื่อตามหน่วยงาน สถาบัน สถานที่ตั้ง หรือตามชื่อของผู้คิดระบบ ทั้งนี้ โดยพิจารณาความเหมาะสมของการนำชื่อนั้น ๆ มาใช้ ดังนั้น เมื่อพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมปัจจัยต่าง ๆ และเพื่อป้องกันปัญหาข้อขัดข้องที่อาจจะเกิดขึ้นจากการนำชื่อของสถานที่หรือบุคคลผู้ใดผู้หนึ่งมาใช้ จึงนำชื่อของผู้สร้างระบบมาใช้ ให้ชื่อระบบการฝึกอบรมโดยใช้ชื่อประสมระบบนี้ว่า "แผนศิริพันธุ์" ซึ่งมีขั้นตอนและแบบจำลองที่กำหนดไว้เด่นชัด ดังนี้

ขั้นที่ 1.0 กำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม

- 1.1 การทบทวนความจำเป็นที่จะต้องฝึกอบรม
- 1.2 ระบุและกำหนดปัญหาที่แก้ไขใ้ด้วยการฝึกอบรม
- 1.3 ระบุกลุ่มบุคคลที่เป็นต้นเหตุหรือเกี่ยวข้องกับปัญหานั้น

ขั้นที่ 2.0 รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับงาน

- 2.1 วิเคราะห์งาน หน้าที่ ภารกิจของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับปัญหา
- 2.2 ระบุภารกิจที่เป็นปัญหา ซึ่งมีความจำเป็นต้องแก้ไขด้วยการฝึกอบรม
- 2.3 วิเคราะห์ภารกิจกับเกณฑ์

¹รศ.ดร.ชัยยงค์ พรหมวงศ์ ผู้อำนวยการสำนักเทคโนโลยีทางการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, สัมภาษณ์ 29 พฤษภาคม 2523 ที่สำนักเทคโนโลยีทางการศึกษา

- ชั้นที่ 3.0 กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
 3.1 เลือกกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมให้ตรงกับปัญหาและความจำเป็น
 3.2 เขียนวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม
- ชั้นที่ 4.0 สร้างอุปกรณ์และกำหนดเกณฑ์การวัดผล
 4.1 สร้างอุปกรณ์ในการประเมินผล
 4.2 กำหนดเกณฑ์การวัดผล
- ชั้นที่ 5.0 เลือกและจัดลำดับเนื้อหาของหลักสูตร
 5.1 วิเคราะห์และเลือกเนื้อหา
 5.2 จัดลำดับเนื้อหา
 5.3 กำหนดหัวข้อวิชาและวัตถุประสงค์รายวิชา
 5.4 กำหนดแนวการอบรม
- ชั้นที่ 6.0 สร้างชุดฝึกอบรมโดยใช้สื่อประสม
 6.1 การวางแผน
 6.2 การผลิต
 6.3 การทดสอบประสิทธิภาพ
- ชั้นที่ 7.0 คัดเลือกผู้เข้ารับการอบรม
 7.1 กำหนดคุณสมบัติขั้นต่ำของผู้เข้ารับการอบรม
 7.2 คัดเลือกผู้เข้ารับการอบรม
- ชั้นที่ 8.0 คัดเลือกวิทยากร
 8.1 กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือก
 8.2 คัดเลือกวิทยากรและมอบหมายงานสอน

ชั้นที่ 9.0 ดำเนินการฝึกอบรมโดยใช้ชุดฝึกอบรมที่สร้างขึ้น

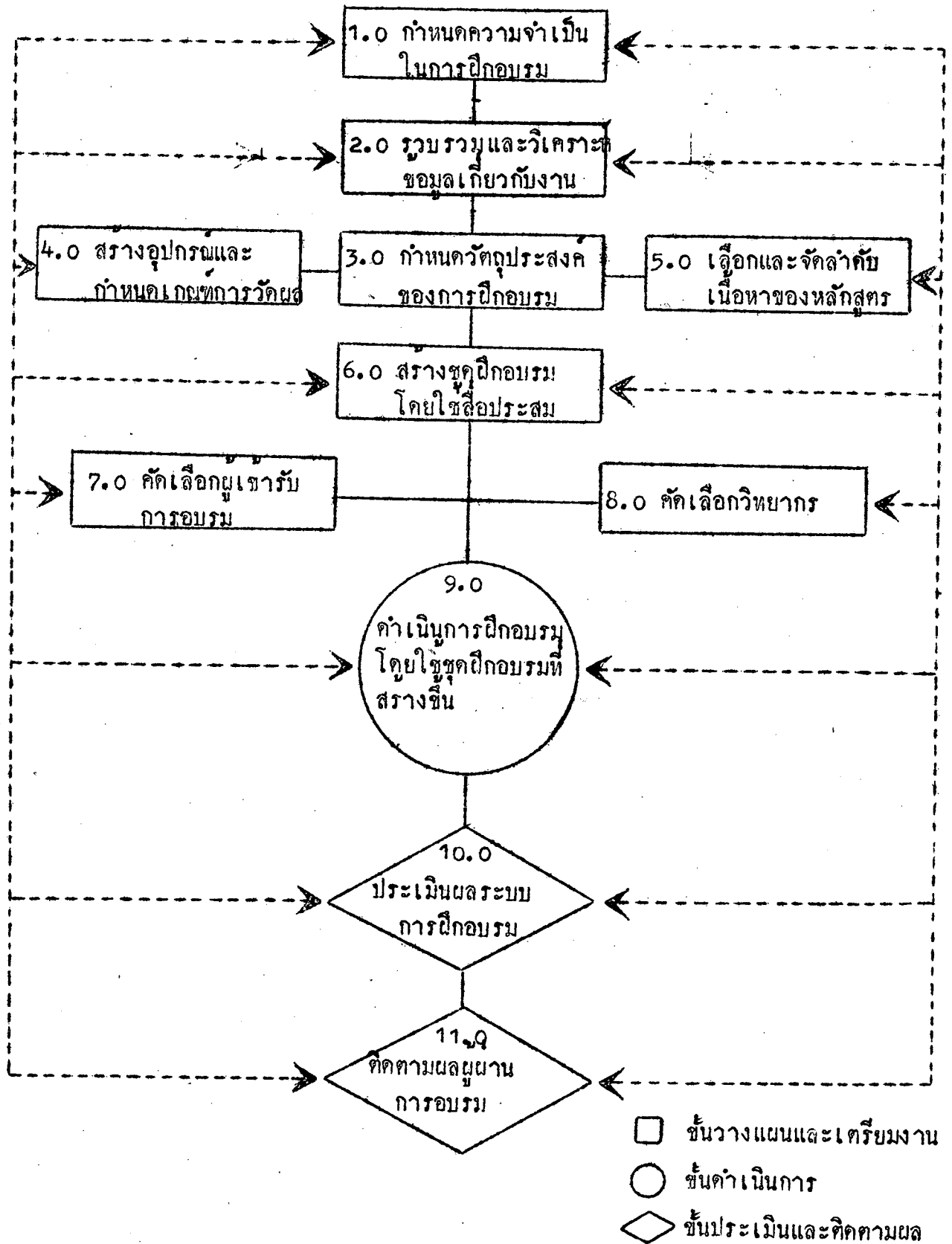
- 9.1 การทดสอบก่อนการอบรม
- 9.2 การนำเข้าสู่บทเรียน
- 9.3 การประกอบกิจกรรมการอบรม
- 9.4 การสรุปบทเรียน
- 9.5 การทดสอบหลังการอบรม

ชั้นที่ 10.0 ประเมินผลระบบการฝึกอบรม

- 10.1 ใช้อุปกรณ์ประเมินผลและเกณฑ์การวัดผลที่สร้างขึ้น
- 10.2 วิเคราะห์ผลและพิจารณาความจำเป็นในการปรับปรุงแก้ไขระบบ
ฝึกอบรม

ชั้นที่ 11.0 ติดตามผลผู้ผ่านการอบรม

- 11.1 ใช้อุปกรณ์และเกณฑ์ในการประเมินติดตามผลที่สร้างขึ้น
- 11.2 วิเคราะห์ผลและพิจารณาความจำเป็นในการปรับปรุงแก้ไขระบบ



รูปประกอบที่ 18 แบบจำลองระบบ "แผนสิริพันธุ์" (SIRIPAN PLAN)

3. รายละเอียดขั้นตอนตามระบบ

1.0 กำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม

1.1 ทบทวนความจำเป็นในการฝึกอบรม

ความจำเป็นในการฝึกอบรม คือ ความจำเป็นที่จะต้องฝึกอบรม หมายถึง อุปสรรค ปัญหา และข้อขัดข้องใด ๆ ที่อาจจะแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม ความจำเป็นในการฝึกอบรมมี 3 ลักษณะ คือ ความจำเป็นในการฝึกอบรมที่ปรากฏ ชัดแจ้งในปัจจุบัน ความจำเป็นในการฝึกอบรมที่จะปรากฏในอนาคต และความจำเป็นในการฝึกอบรมที่มุ่งปรับระดับความสามารถของบุคคลและองค์การให้สูงขึ้น การทบทวนความจำเป็นในการฝึกอบรม ก็คือ การพิจารณาให้แน่ชัดว่า อุปสรรค ปัญหา หรือข้อขัดข้องนั้น แก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรมหรือไม่

1.2 ระบุและกำหนดปัญหาที่แก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม

กล่าวคือ การระบุปัญหา การกำหนดขอบเขตของปัญหาที่จะแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม การวิเคราะห์แนวทางปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหา และการเสนอแนะทางเลือกที่ได้พิจารณาผลเสียแล้ว

1.3 ระบุกลุ่มบุคคลที่เป็นต้นเหตุหรือเกี่ยวข้องกับปัญหานั้น

เมื่อสามารถระบุได้ว่าปัญหาใดเป็นความจำเป็นในการฝึกอบรมแล้ว ก็วิเคราะห์ว่าปัญหานั้น ๆ เกี่ยวข้องกับบุคคลระดับใด เป็นใครบ้าง

2.0 รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับงาน

2.1 วิเคราะห์งาน หน้าที่ และภารกิจของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับปัญหา

วิเคราะห์ว่ากลุ่มบุคคลนั้น ะมีงาน (Job) มีหน้าที่ มีภารกิจ (Task) และมีรายละเอียด (Element) ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร

2.2 ระบุภารกิจที่เป็นปัญหาซึ่งจำเป็นต้องแก้ไขด้วยการฝึกอบรม

เนื่องจากภารกิจเป็นหน่วยของการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการใช้วิธีการ ระเบียบและเทคนิค ภารกิจจึงเป็นส่วนสำคัญที่สุดในส่วนที่จะก่อให้เกิดผลงานออกมา และเป็นความจำเป็นในการฝึกอบรม

2.3 วิเคราะห์ภารกิจกับเกณฑ์

วิเคราะห์ว่า การปฏิบัติภารกิจของกลุ่มบุคคลนั้น ได้เบี่ยงเบนไปจากมาตรฐานมากน้อยเพียงใด การฝึกอบรมจะต้องเลือกเฉพาะภารกิจหรือหน้าที่ที่จะฝึกอบรมแล้ว จะได้อะไรมาจริงๆ

3.0 กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

3.1 เลือกกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมให้ตรงกับปัญหาและความจำเป็น

เพื่อกำหนดว่าในโครงการฝึกอบรมนั้น จะต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เป็นไปในลักษณะ และระดับใด จึงจะสามารถแก้ไขปัญหาคือเป็นความจำเป็นในการฝึกอบรมได้

3.2 เขียนวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

ระบุพฤติกรรมที่ต้องการให้เกิดขึ้นเมื่อผ่านการอบรมไปแล้ว กำหนดเงื่อนไขและมาตรฐาน ของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมรวมทั้งเกณฑ์ที่จะใช้วัดการปฏิบัติขึ้น

4.0 สร้างอุปกรณ์และกำหนดเกณฑ์การวัดผล

4.1 สร้างอุปกรณ์ในการประเมินผล

เนื่องจากการประเมินผลมีหลายขั้นตอนคือ ระหว่างฝึกอบรม เสร็จสิ้นการฝึกอบรมและการประเมินติดตามผลภายหลังการฝึกอบรม การประเมินผลทำได้หลายวิธีโดยใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น แบบฟอร์ม แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ อุปกรณ์ในการประเมินผล จะต้องจัดทำขึ้นในขั้นตอนนี้ ก่อนจะดำเนินงานขั้นต่อ ๆ ไป เพื่อป้องกันไม่ให้เนื้อหา ตัวบุคคล ที่เกี่ยวข้องกับส่วนประกอบอื่น ๆ ของระบบเข้ามาทำให้เกิดอคติในการออกแบบอุปกรณ์ประเมินผล

4.2 กำหนดเกณฑ์การวัดผล

เกณฑ์การวัดผลกำหนดได้หลายแบบ เช่น กำหนดในรูปของพัฒนาการความก้าวหน้าในการเรียนรู้ โดยการเปรียบเทียบผลการทดสอบก่อนอบรมและผลการ

ทดสอบหลังอบรม หรือกำหนดในรูปของสถานการณ์ ซึ่งต้องการให้ผู้เข้าอบรมแสดง พฤติกรรมที่ได้มา ภายใต้เงื่อนไขและมาตรฐาน ที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์.

5.0 เลือกและจัดลำดับเนื้อหาของหลักสูตร

5.1 วิเคราะห์และเลือกเนื้อหา

วิเคราะห์วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมแต่ละข้อ เพื่อกำหนดแนว ความคิด หลักการ ข้อเท็จจริง และสาระของทักษะที่ต้องการไว้

5.2 จัดลำดับเนื้อหา

จัดลำดับเนื้อหาให้ต่อเนื่อง สอดคล้องกันเพื่อให้แนวความคิด และทักษะเหล่านั้น ได้พัฒนาขึ้นอย่างมีระเบียบเป็นไปตามหลักการทางจิตวิทยา เพื่อ ประโยชน์ในการเรียนรู้

5.3 กำหนดหัวข้อวิชาและวัตถุประสงค์รายวิชา

กำหนดว่าวิชาใดบ้างจะช่วยแก้ปัญหาของภารกิจนั้น ๆ ได้ การกำหนดหัวข้อวิชาควรให้ชัดเจน กระชับ และสามารถสะท้อนให้เห็นเรื่องที่จะ ทำการฝึกอบรม หัวข้อวิชาจะถูกกำหนดไว้รวมกันเป็นหมวดภาคทฤษฎี หรือหมวดภาค ปฏิบัติ

การกำหนดวัตถุประสงค์รายวิชา คือการระบุว่าในวิชาที่จะ ทำการฝึกอบรมนั้น ต้องการจะให้ผู้เข้าอบรมเกิดการ เรียนรู้ หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ไปในลักษณะอย่างไร ภายหลังจากการฝึกอบรมในวิชานั้นแล้ว

5.4 กำหนดแนวการอบรม

การกำหนดแนวการอบรม คือ กำหนดว่าวิชานั้น ๆ จะประกอบ ด้วยทฤษฎี ความคิดและหลักการอะไรบ้าง จึงจะทำให้ผู้เข้าอบรมเกิดความรู้ความ เข้าใจทักษะและความสามารถตรงตามวัตถุประสงค์ของหัวข้อวิชา และจะใช้เวลาใน

การฝึกอบรมนานเท่าไร การกำหนดแนวการอบรมจะช่วยป้องกันไม่ให้วิทยากรใช้
รายละเอียดของเนื้อหาซ้ำซ้อน

6.0 สร้างชุดฝึกอบรมโดยใช้สื่อประสม

6.1 การวางแผน

การสร้างชุดฝึกอบรมจำเป็นต้องมีการวางแผน เตรียมการ
ล่วงหน้า และต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคล และผู้อำนวยการหลายฝ่าย เช่น
วิทยากรของหน่วยวิชาต่าง ๆ และนักเทคโนโลยี ช่วยกันวางแผนการผลิต จะต้อง
สื่อการฝึกอบรมอะไรบ้าง จะจัดทำมาได้อย่างไร แหล่งวัสดุข้อมูลที่จะใช้ และกำหนด
รูปแบบของสื่อ นั้น ๆ

6.2 การผลิต

การผลิตชุดฝึกอบรมเป็นระบบการสร้างสื่อประสมที่สอดคล้อง
กับวิชา หน่วยและหัวเรื่อง เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนรู้ให้เป็นอย่างดีมี
ประสิทธิภาพมากขึ้น การผลิตชุดฝึกอบรมนำแนวคิดมาจากการผลิตชุดการสอน เป็น
การนำสื่อการฝึกอบรมต่าง ๆ มาบูรณาการไว้ มีการจัดสภาพสิ่งแวดล้อมให้เอื้ออำนวย
ต่อการเรียนรู้ ระบบการผลิตชุดการสอนที่แพร่หลายมากที่สุด ระบบการผลิตชุดการสอน
แผนจุฬา

6.3 การทดสอบประสิทธิภาพ

ชุดฝึกอบรมที่สร้างขึ้นจะต้องนำไปทดลองใช้ เพื่อปรับปรุง
แก้ไขให้ได้มาตรฐาน สามารถนำไปใช้กับผู้เข้ารับการอบรมที่มีลักษณะต่าง ๆ กันได้
ตามปกติการทดสอบประสิทธิภาพ จะมีการทดสอบเป็นขั้นตอน คือ ทดลองแบบเดี่ยว
(1:1) ทดลองแบบกลุ่ม (1:10) และทดลองภาคสนาม (1:100) ถ้าในกรณี
ชุดฝึกอบรมนั้นจะไม่ได้นำไปใช้เป็นรายบุคคล การทดสอบประสิทธิภาพก็อาจทำได้โดยการ

ดูตัวอย่าง ทดลองแบบกลุ่ม หรือนำไปทดลองภาคสนาม ในการฝึกอบรมหลาย ๆ ครั้ง ทั้งนี้เพราะวิทยากรในการฝึกอบรม ต้องเป็นผู้ชำนาญเชี่ยวชาญในเนื้อหาของหน่วยวิชานั้น ๆ แล้ว และวิทยากรก็ร่วมวางแผนการผลิตชุดฝึกอบรม นำผลจากการฝึกอบรมแต่ละครั้งมาพิจารณาวิเคราะห์ ปรับปรุงชุดฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพเพื่อใช้ในการฝึกอบรมครั้งต่อไป

7.0 คัดเลือกผู้เข้ารับการอบรม

7.1 กำหนดคุณสมบัติขั้นต่ำของผู้เข้ารับการอบรม

เพื่อหลีกเลี่ยงความสิ้นเปลืองของทรัพยากรกันต่าง ๆ และเพื่อช่วยให้งานที่ ผู้เข้ารับการอบรมจะได้รับสาระประโยชน์นำไปปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายต่อไปได้

7.2 คัดเลือกผู้เข้ารับการอบรม

ควรให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ชี้แจงเกณฑ์ที่กำหนดไว้คัดเลือกพนักงานในสังกัดของตนเข้ารับการอบรม ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจะเป็นตัวแทนแท้จริงของกลุ่มปฏิบัติงาน ซึ่งระบบมุ่งที่จะอบรมให้

8.0 คัดเลือกวิทยากร

8.1 กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกวิทยากร

เกณฑ์ในการคัดเลือกวิทยากร โดยสังเขป คือ

- ก. จะต้องเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่จะสอน
- ข. จะต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต มีความเชื่อถือในตัวบุคคล ไม่ยกตนข่มท่าน มีใจกว้างพอ
- ค. มีความเชื่อในการฝึกอบรม และมีความพร้อมที่จะสนับสนุนวัตถุประสงค์ของธนาคาร

- ง. มีความสามารถในการถ่ายทอด สามารถสื่อความเข้าใจ
ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อกลุ่มบุคคล
- จ. ใ้รับการฝึกฝนเทคนิคการถ่ายทอด และมีความรู้ด้าน
จิตวิทยาการ เรียนรู้พอสมควร

8.2 คัดเลือกวิทยากรและมอบหมายงานสอน

คัดเลือกวิทยากรโดยใช้คุณสมบัติ ที่กำหนดไว้ เป็นเกณฑ์ วิทยากร
ของระบบการฝึกอบรมโดยใช้สื่อประสม จะต้องรวมวางแผนการผลิตชุดฝึกอบรม และ
ควรที่จะสามารถอุทิศเวลาสำหรับการทดลองหาประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรมด้วย

9.0 คำเนินการฝึกอบรมโดยใช้ชุดฝึกอบรมที่สร้างขึ้น

9.1 การทดสอบก่อนการอบรม

เพื่อวัดพื้นฐานความรู้ของผู้เข้ารับการอบรมในเนื้อหาของ
แต่ละหน่วยวิชา

9.2 การนำเข้าสู่บทเรียน

วิทยากรนำเข้าสู่บทเรียนโดยการบรรยาย หรือใช้สื่อการฝึก
อบรมอื่น ๆ

9.3 การประกอบกิจกรรมการอบรม

กิจกรรมในการอบรมมักเน้นในด้านกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อฝึกฝนและ
ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน การแสดงความคิดเห็น อาจมีกิจกรรมต่อเนื่องเพื่อให้รู้จัก
แสวงหาความรู้เพิ่มเติมโดยตัวตนเอง

9.4 การสรุปบทเรียน

เพื่อสรุปมโนทัศน์และหลักการสำคัญของหน่วยวิชานั้น ๆ

9.5 การทดสอบหลังการอบรม

เพื่อคุณภาพกิจกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปรวมทั้งพัฒนาการทางการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรม

10.0 ประเมินผลระบบการฝึกอบรม

10.1 ใช้อุปกรณ์ประเมินผลและเกณฑ์การวัดผลที่สร้างขึ้น

การประเมินผลระบบ ทำได้ทั้งการสังเกตระหว่างการฝึกอบรม และการรับข้อมูลป้อนกลับจากผู้เข้ารับการอบรม โดยนำอุปกรณ์และเกณฑ์การวัดผลที่เตรียมไว้มามีใช้สำรวจเป็นระยะ การป้อนกลับอาจทำในรูปของการเฉลยปัญหา วิจารณ์ผลการปฏิบัติ จัดระดับ และให้คะแนนการทดสอบ

10.2 การวิเคราะห์ผลและพิจารณาความจำเป็นในการปรับปรุงแก้ไขระบบ

ถ้าผลงานจากการทดสอบของผู้เข้ารับการอบรม ปรากฏว่าทำได้ในสิ่งที่ต้องการ อันเป็นวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ก็แสดงว่าระบบนั้นมีประสิทธิผล แต่ในหลายกรณี จะต้องวิเคราะห์ผลที่ได้จากการใช้เกณฑ์การวัดผล ตลอดจนศึกษาตัวเลขสถิติที่ได้เสียก่อน พิจารณาว่าวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมบรรลุผลจริงหรือไม่ ถ้าจำเป็นต้องแก้ไขแล้วควรแก้ไขอะไร และที่ขั้นตอนใดในระบบบ้าง

11.0 ติดตามผลผู้ผ่านการอบรม

11.1 ใช้อุปกรณ์และเกณฑ์ในการประเมินติดตามผลที่สร้างขึ้น

เพื่อให้ทราบผลพิสูจน์อันแท้จริงของประสิทธิผลของระบบการฝึกอบรม การติดตามผลทำได้หลายวิธี เช่นการสัมภาษณ์ การสังเกตผู้ผ่านการอบรม ระหว่างการปฏิบัติงาน การสุ่มตัวอย่างสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการอบรม การ

ส่งแบบสอบถามให้ผู้ผ่านการอบรม เป็นต้น การติดตามผลจะต้องมีวัตถุประสงค์ของระบบการฝึกอบรมเป็นหลักสำคัญ จึงจะทำให้การใช้จ่ายโดยฟิสิกส์เป็นไปโดยเที่ยงตรงถูกต้อง

11.2 การวิเคราะห์ผลและพิจารณาปรับปรุงแก้ไขระบบ

วิเคราะห์ผลจากข้อมูล โดยใช้เกณฑ์ที่กำหนดไว้ นำผลจากการวิเคราะห์มาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาระบบต่อไป

4. คุณค่าของระบบการฝึกอบรมโดยวิธีผสม "แผนศิริพันธุ์"

ระบบการฝึกอบรมโดยวิธีผสม "แผนศิริพันธุ์" เป็นการนำวิธีการของระบบมาใช้ในการบริหารงานฝึกอบรม จะช่วยให้มีกรอบของการพิจารณาที่รัดกุมและครอบคลุมถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ อย่างทั่วถึง ช่วยให้การบริหารงานฝึกอบรมเป็นไปตามกระบวนการ มีหลักมีเกณฑ์ มีประสิทธิภาพ และมีความสัมฤทธิ์ผลยิ่งขึ้น