

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการฝึกอบรมเพื่อการทำงานเป็นทีม สำหรับพนักงาน
โรงงานอุตสาหกรรม มีการดำเนินการวิจัยกล่าวโดยสรุป ดังนี้

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

พัฒนาระบบการฝึกอบรมเพื่อการทำงานเป็นทีม สำหรับพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม
ให้มีความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดีต่อการทำงานเป็นทีม และมีทักษะการทำงานเป็นทีม

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยการพัฒนาระบบการฝึกอบรมเพื่อการทำงานเป็นทีม สำหรับ
พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม มีกระบวนการวิจัย 9 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน

การดำเนินการวิจัยขั้นตอนนี้ เป็นการศึกษาเพื่อหาข้อมูลที่จะนำมาสร้างระบบการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ เริ่มจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีและหลักการเกี่ยวกับการฝึกอบรม การเรียนรู้ในการฝึกอบรม ทฤษฎีระบบ ทฤษฎีการพัฒนาทีมงาน แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เป็นผู้เรียนสำคัญที่สุด ทฤษฎีกลุ่มสัมพันธ์

ขั้นตอนที่ 2 ข้อมูลจากการสังเกต

การดำเนินการวิจัยขั้นตอนนี้ เป็นการศึกษาลักษณะการเรียนรู้ของกลุ่มตัวอย่าง พฤติกรรมการทำงาน พฤติกรรมการเรียนรู้ ความเข้าใจเรื่องทีมงาน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสังเกตพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม เพื่อใช้ในการสังเกตพฤติกรรมผู้เข้ารับการอบรม

ขั้นตอนที่ 3 ข้อมูลด้านความจำเป็นและความต้องการของผู้เกี่ยวข้อง

การดำเนินการวิจัยขั้นตอนนี้ เป็นการสำรวจความต้องการเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม โดยการนำข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม เพื่อใช้สำรวจความต้องการเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม จากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับผู้จัดการแผนก 20 คน ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง การ

วิเคราะห์ข้อมูลได้หาค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และจัดลำดับความต้องการแล้วนำเสนอแบบบรรยายและตาราง

ขั้นตอนที่ 4 การออกแบบระบบการฝึกอบรม

การดำเนินการวิจัยขั้นตอนนี้ เป็นการนำข้อมูลพื้นฐานจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาใช้เป็นแนวทางในการออกแบบระบบการฝึกอบรม สรุปได้ 7 ขั้นตอน คือ การประเมินความจำเป็นในการพัฒนาทีมงาน การพัฒนาโครงการและหลักสูตร การฝึกอบรมให้ความรู้เรื่องการทำงานเป็นทีมโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การนำความรู้ไปปรับใช้ในการทำงานเป็นทีมเป็นขั้นตอนการประยุกต์ปรับใช้ความรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม เพื่อการปฏิบัติจริงของหน่วยงานที่ผู้เข้าอบรมสังกัด การประเมินผลติดตามผลการฝึกอบรม การรายงานผลการฝึกอบรม การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ

ผลการประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างระบบการฝึกอบรม พบว่า ระบบมีค่าเฉลี่ย 4.7563 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ระดับมีความเหมาะสมมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ยอมรับคุณภาพ คือ 3.51 พบว่า ค่า $t = 29.662$ ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ขั้นตอนที่ 6 การสร้างแผนการฝึกอบรม

นำผลของการประเมินโครงสร้างระบบการฝึกอบรมต้นแบบโดยผู้เชี่ยวชาญในขั้นตอนที่ 5 มาใช้ในการสร้างแผนการฝึกอบรม ใช้เทคนิคการฝึกอบรมโดยใช้เกมการเรียนรู้ในลักษณะ learning outing games ประกอบการทำกิจกรรม walk rally มีการกำหนดแผนที่ (map) จุดลงเวลา (check point) จุดตรวจสอบเส้นทาง (route check) และการจัดตั้งสถานีแห่งการเรียนรู้ (learning station) ในแต่ละสถานีแห่งการเรียนรู้ จะมีเกมซึ่งเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างประสบการณ์เรียนรู้ตรงในการทำงานร่วมกันเป็นทีม

ขั้นตอนที่ 7 การประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ

ผลการประเมินความเหมาะสมภายในองค์ประกอบต่าง ๆ หาแผนการฝึกอบรม พบว่า แผนการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ย 4.6612 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ระดับมีความเหมาะสมมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ยอมรับคุณภาพ คือ 3.51 พบว่า ค่า $t = 13.621$ ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ขั้นตอนที่ 8 ผลการทดลองใช้แผนการฝึกอบรม

การดำเนินการวิจัยขั้นตอนนี้ เป็นการนำโครงสร้างระบบการฝึกอบรมที่ได้แก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้กับพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 53 คน การทดลองใช้เป็นการทดลองแบบ one-group pretest pottest design ก่อนการ

ทดลองให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทดสอบด้วยแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ และแบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ขณะฝึกอบรมใช้แบบสังเกตทักษะการทำงานเป็นทีม เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทดสอบด้วยแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ และแบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมชุดเดียวกับที่ใช้ทดสอบก่อนการทดลอง การวิเคราะห์ข้อมูล ทดสอบความแตกต่างของคะแนนการทดสอบผลสัมฤทธิ์และเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ก่อนและหลังการฝึกอบรม โดยใช้สถิติ t-test

ข้อมูลจากแบบสังเกตพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ประเมินจากเกณฑ์ที่กำหนดเท่ากับ 87 คะแนน (60%) ส่วนข้อมูลจากแบบประเมินผลการฝึกอบรม ประเมินจากเกณฑ์ที่กำหนดเท่ากับ 30 คะแนน (60%) มีรายละเอียดดังนี้

1. ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ก่อนและหลังการทดลองใช้แผนการฝึกอบรม เพื่อการทำงานเป็นทีมสำหรับพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม พบว่าผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการอบรมจากแบบทดสอบหลังการทดลองใช้แผนการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการใช้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ผลการเปรียบเทียบเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ก่อนและหลังการทดลองใช้แผนการฝึกอบรมเพื่อการทำงานเป็นทีม พบว่า เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของผู้เข้ารับการอบรมหลังการทดลองใช้สูงกว่าก่อนการใช้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ผลการสังเกตทักษะพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม จากการประเมินทักษะผู้เข้ารับการอบรม 29 ทักษะ ได้แก่ ความสามารถในการนำประชุมทีม ความสามารถในการมอบหมายกระยาจงาน ความสามารถในการรับฟังความคิดเห็นของสมาชิก ความสามารถในการแก้ปัญหา ความขัดแย้งในทีมงาน ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการกระตุ้นและสร้างพลังใจ ความสามารถในการสร้างความน่าเชื่อถือไว้วางใจ ความสามารถในการทำงานเป็นระบบ ความสามารถในการเสนอความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการรับฟังและให้ความเคารพผู้นำทีม ความสามัคคี ความสามารถในการทำงานอย่างมีระบบ ความสามารถในการร่วมทีม ความสามารถในการมุนานะ อุตสาหะ ความสามารถในการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ความสามารถในการปรับตนเองเข้ากับผู้อื่น ความสามารถในการกำหนดเป้าหมายของทีม ความสามารถในการปรับปรุงผลงาน ความสามารถในการทำงานเป็นทีมอย่างมีระบบ ความสามารถในการประสานงาน ความสามารถในการแสวงหาวิธีการ ความสามารถในการเสริมพลังกลุ่ม ความสามารถในการสังเกตพฤติกรรม ความสามารถในการตรวจสอบความก้าวหน้าของทีม ความสามารถในการแจ้งผลการประเมินจุดอ่อน จุดแข็ง ความสามารถในการเสนอแนะวิธีปรับปรุงทีม ความสามารถ

ในการประเมินผลทีมงาน พบว่า ทักษะพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม แสดงออกสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้เท่ากับ 87 คะแนน (60%) โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 112.69, ค่า SD เท่ากับ 14.6951 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการทดลองใช้แผนการฝึกอบรมในสภาพการณ์จริง พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความกระตือรือร้นในการร่วมทำกิจกรรม สนุกสนานกับกิจกรรม ตั้งใจปฏิบัติกิจกรรมเป็นอย่างดี และมีส่วนร่วมในการอภิปรายและสรุปกิจกรรม

5. ผลการประเมินการใช้แผนการฝึกอบรมเพื่อการทำงานเป็นทีม สำหรับพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า การใช้แผนการฝึกอบรมเพื่อการทำงานเป็นทีม มีระดับการประเมินสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้เท่ากับ 30 คะแนน (60%) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 42.4906, ค่า SD เท่ากับ 42.4906 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ขั้นตอนที่ 9 การประเมิน-ติดตามผลการฝึกอบรม

ผลการติดตามผลการฝึกอบรมตามแผนการฝึกอบรมเพื่อการทำงานเป็นทีม สำหรับพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า ประสิทธิภาพของทีมงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลังการอบรมในสภาพการณ์จริงสูงกว่าก่อนการทดลองใช้ โดยก่อนการอบรมมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 63.6383, ค่า SD เท่ากับ 7.6739 และหลังการอบรมมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 90.7872, ค่า SD เท่ากับ 4.5009 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการประเมินความจำเป็นในการสร้างและพัฒนาทีมงาน ผลการวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม สรุปได้ว่าการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลร่วมกันปฏิบัติงานตามหน้าที่ และความรับผิดชอบ โดยมีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายเดียวกัน มีการเคลื่อนไหวที่สอดคล้องสัมพันธ์กันเป็นอย่างดีที่สุด เพื่อให้งานที่ตนรับผิดชอบนั้น บรรลุวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายร่วมกันอย่างประสิทธิผล และประสิทธิภาพ และลักษณะการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วยลักษณะการปฏิบัติงานใน 10 ด้าน คือ

1.1 การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วม โดยการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานเพื่อให้เกิดความชัดเจน เข้าใจในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตรงกัน

1.2 การติดต่อสื่อสาร โดยร่วมกันปรึกษาหารือเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารกันโดยตรงไปตรงมา มีรูปแบบระบบการติดต่อสื่อสาร ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน

1.3 การสนับสนุนและการมีความจริงใจต่อกัน โดยมีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ให้ความช่วยเหลือ และร่วมมือร่วมใจกันอย่างจริงจัง

1.4 การสร้างความคล่องตัวในการทำงาน โดยร่วมกันทำงาน การทำงานมีความยืดหยุ่นร่วมกัน ตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยอาศัยข้อมูลและข้อเท็จจริงเป็นหลัก สมาชิกกล้าแสดงความคิดเห็น เขียนหรือพูดในสิ่งที่ถูกต้องต่อการทำงาน สมาชิกรับรู้บทบาทตนเองในกลุ่ม ตลอดจนอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่ตนดำรงอยู่

1.5 การส่งเสริมการพัฒนาบุคคล โดยการส่งเสริมพนักงานให้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถของตนเอง ตลอดจนทัศนคติและวิธีในการทำงานที่ดี โดยการศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน สัมมนา เขียนคำراءและการทำวิจัย

1.6 การมีความสัมพันธ์ภายในระหว่างกลุ่ม โดยการทำงานภายในระหว่างกลุ่ม มีความสัมพันธ์ทั้งระหว่างสมาชิกของทีมงานและผู้นำของทีมงานนั้น ๆ ในบรรยากาศที่มีสัมพันธภาพที่ดี ยอมรับฟังความคิดเห็นและเข้าใจถึงปัญหาของผู้อื่น พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือ

1.7 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยเป็นกระบวนการกลุ่ม

1.8 มีการสนับสนุนและจริงใจต่อกัน สมาชิกในทีมจะสนับสนุนซึ่งกันและกัน ให้ความช่วยเหลือและร่วมมือร่วมใจกันอย่างจริงจัง ให้โอกาสพูดถึงปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างอิสระ

1.9 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สมาชิกในทีมมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ปรับปรุงทีมงานอยู่ตลอดเวลา

1.10 ระบบงานและเทคโนโลยี การทำงานอย่างมีระบบ โดยมีคู่มือการทำงาน เครื่องมือทันสมัย เท่าทันเทคโนโลยี

จากผลการสำรวจความต้องการเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม พบว่า พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่ต้องการเสริมสร้างให้กับพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน) ตามระดับความต้องการมาก เรียงลำดับดังนี้ การมีเป้าหมายร่วมกัน การมีส่วนร่วมในการทำงานระบบงานและเทคโนโลยี การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ

ผลจากการสังเกตปัญหาในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานขาดทักษะในการสร้างและพัฒนาทีมงาน ไม่สามารถสร้างและพัฒนาทีมงาน เพื่อให้เกิดทีมงานที่มีประสิทธิภาพได้

2. ผลการพัฒนาโครงการและหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อการทำงานเป็นทีม การพัฒนาโครงการและหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อการทำงานเป็นทีมสำหรับพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม มีจุดมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ และเจตคติต่อการทำงานเป็นทีม และมีทักษะพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

การจัดทำแผนการฝึกอบรม ใช้เทคนิคการฝึกอบรมโดยเน้นผู้เรียนสำคัญที่สุด ซึ่งใช้รูปแบบกิจกรรมเกมการเรียนรู้ โดยเน้นการฝึกอบรมแบบไม่ยึดเนื้อหา แต่มุ่งกระบวนการฝึกอบรมที่เน้นกิจกรรมเป็นหลัก เพื่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

3. ผลการเสริมสร้างประสบการณ์เรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ผลการนำแผนการฝึกอบรมไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน) ได้ผลดังนี้

3.1 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ก่อนและหลังการทดลองใช้แผนการฝึกอบรม เพื่อการทำงานเป็นทีมสำหรับพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม พบว่า ผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการอบรมจากแบบทดสอบหลังการทดลองใช้แผนการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการใช้แผนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ผลการเปรียบเทียบเจตคติต่อการทำงานเป็นทีม ก่อนและหลังการทดลองใช้แผนการฝึกอบรม เพื่อการทำงานเป็นทีมสำหรับพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม พบว่า เจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังการทดลองใช้แผนการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการใช้แผนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 ผลการสังเกตทักษะการทำงานเป็นทีม สำหรับพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม พบว่า ระหว่างการทดลองใช้แผนการฝึกอบรมเพื่อการทำงานเป็นทีม ทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงออกสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.4 ผลการทดลองใช้แผนการฝึกอบรม เพื่อการทำงานเป็นทีม สำหรับพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความกระตือรือร้นในการร่วมกิจกรรม ตั้งใจปฏิบัติกิจกรรม มีส่วนร่วมในการอภิปรายและสรุปกิจกรรม

3.5 ผลการประเมินแผนการฝึกอบรมเพื่อการทำงานเป็นทีม สำหรับพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม พบว่า ผลการประเมินการใช้แผนการฝึกอบรมเพื่อการทำงานเป็นทีมสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.6 ผลการปรับปรุงแก้ไขแผนการฝึกอบรมหลังการทดลองใช้ มีการปรับปรุงดังนี้ สภาพปัญหาและความจำเป็นในการฝึกอบรมได้ปรับปรุงการเขียนให้มีความสอดคล้องกัน เน้นกระบวนการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ โดยใช้กิจกรรมแบบมีส่วนร่วมปรับปรุงวัตถุประสงค์กิจกรรมแต่ละสถานีการเรียนรู้ ปรับปรุงเนื้อหาการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย ปรับปรุงกิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม ปรับเวลาให้เหมาะสมกับกิจกรรม สอดคล้องกับเนื้อหาและวุฒิภาวะของผู้เข้าอบรม ปรับปรุงการประเมินผลให้ชัดเจนขึ้น

4. ผลการนำความรู้ไปปรับใช้ในการทำงานเป็นทีม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจัดทำแผนปฏิบัติส่วนบุคคลเพื่อการทำงานเป็นทีม โดยใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม โดยเน้นการสร้างและพัฒนาทีมงาน 10 ด้าน ดังนี้ การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความรู้สึกร่วม ความคิดริเริ่มและความเจริญงอกงาม ระบบงานและเทคโนโลยี

5. การประเมิน-ติดตามผลการสร้างและพัฒนาทีมงาน ผลการติดตามผลการสร้างและพัฒนาทีมงาน หลังการทดลองใช้แผนการฝึกอบรม พบว่า ประสิทธิภาพของทีมงานผู้ผ่านการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ผลการรายงานผลการฝึกอบรม การรายงานการประเมินผลโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติ “การสร้างและพัฒนาทีมงาน” ดังนี้

6.1 ผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.2 เจตคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.3 ทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงออกสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.4 ผลการใช้แผนการฝึกอบรม เพื่อการทำงานเป็นทีม สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.5 ประสิทธิภาพของทีมงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงออกสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ผลการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ประเมินจากประสิทธิภาพของทีมงานในการสร้างและพัฒนาทีมงาน พบว่า ประสิทธิภาพของทีมงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม แสดงออกสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

1. การประเมินความจำเป็นในการสร้างและพัฒนาทีมงาน

1.1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม สรุปได้ว่าการทำงานเป็นทีมหมายถึง การที่กลุ่มบุคคลร่วมกันปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบโดยมีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายเดียวกัน มีการเคลื่อนไหวที่สอดคล้อง

สัมพันธ์กันได้ดีที่สุด เพื่อให้งานที่ตนรับผิดชอบนั้น บรรลุวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับความหมายของทีม หรือทีมงานของวูดค็อก (Woodcock, 1989, p. 3) และสมชาย นวาวัดน์ (2521, หน้า 777)

1.2 ข้อมูลจากการสังเกต จากการศึกษาลักษณะการเรียนรู้ของกลุ่มตัวอย่าง พฤติกรรมการทำงาน พฤติกรรมการเรียนรู้ ความสนใจเรื่องทีมงาน และจากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยสรุปแนวทางการประเมินผลที่สำคัญ 3 แนวทาง คือ การประเมินจากสภาพจริง ได้แก่ การสังเกตอย่างเป็นระบบและไม่เป็นระบบ, การประเมินจากการปฏิบัติ ได้แก่ การทดสอบความสามารถในการทำงานของผู้เรียนภายใต้สถานการณ์และเงื่อนไขที่สอดคล้องกับสภาพจริง, การประเมินจากแฟ้มสะสมงาน ได้แก่ การประเมินผลงานที่ผู้เรียนกระทำ (ศูนย์พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2541, หน้า 3-4) ซึ่งจากผลการศึกษา ผู้วิจัยได้สร้างแบบสังเกตการทำงานเป็นทีม เพื่อนำไปใช้ในการทดลองสภาพการณ์จริงต่อไป

1.3 ข้อมูลด้านความจำเป็นและความต้องการของผู้เกี่ยวข้อง จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม และเพื่อให้ได้พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่เหมาะสมเจาะจงสำหรับพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งได้ทำเทคนิคการสัมภาษณ์ เพื่อได้คำจำกัดความของการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับสมชาย นวาวัดน์ (2521, หน้า 777) และอรุณ รักธรรม (2524, หน้า 56) ในส่วนของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามเพื่อให้ได้พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่ต้องการเสริมสร้างทำให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ มี 10 อันดับ คือ การมีเป้าหมายร่วมกัน, การมีส่วนร่วมในการทำงาน, ระบบงานและเทคโนโลยีการติดต่อสื่อสาร, การตัดสินใจ, การไว้วางใจกัน, การวินิจฉัยปัญหา, การเป็นผู้นำความรู้สึกร่วม, ความคิดริเริ่มและความเจริญงอกงาม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทิศนา ขัมมณี (2537, หน้า 1) วูดค็อก (Woodcock, 1989, p. 13) และลิเคิร์ต (Likert, 1961, pp. 166-169)

2. การพัฒนาโครงการและแผนการฝึกอบรมการทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยได้นำแนวคิดจากการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม มาเขียนสภาพปัญหาและความจำเป็นในการฝึกอบรม และกำหนดจุดมุ่งหมายของกิจกรรมการเรียนรู้ในแต่ละสถานี่การเรียนรู้ นำพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่ได้จากการสำรวจความต้องการเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม มากำหนดเป็นเนื้อหาสาระในการพัฒนาแผนการฝึกอบรม ซึ่งเป็นไปตามหลักการพัฒนาโครงการที่ต้องกำหนดจุดมุ่งหมายให้ได้ก่อนแล้วจึงเลือกและจัดเนื้อหาให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย (Taba, 1962, pp. 345-379)

ผลการสร้างแผนการฝึกอบรม พบว่า คุณภาพเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ส่วนผลการประเมินผลการฝึกอบรมตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ส่วนประกอบของแผนการฝึกอบรม (ภาคผนวก ข) มีความเหมาะสมที่จะนำไปทดลองใช้ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นกระบวนการฝึกอบรมแบบไม่ยึดเนื้อหา แต่มุ่งที่กิจกรรมการเรียนรู้เป็นหลักเพื่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของ กรมวิชาการ (2539) (Apel & Camozzi, 1996, pp. 98-139 อ้างอิงจาก สุภวรรณ เต็กวิไล, 2543, หน้า 5) โดยโบริช (Borich, 1988 อ้างอิงจาก วัฒนาพร ระงับทุกข์, 2541, หน้า 52) ได้แสดงให้เห็นจุดเด่นและคุณค่าของเทคนิควิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยการใช้เกมเพื่อให้เกิดทักษะหรือพฤติกรรมที่มุ่งเน้นคือ การคิดวิเคราะห์ การตัดสินใจ การแก้ปัญหา ซึ่งบทบาทของผู้เรียนคือ ได้เล่นเกมหรือกิจกรรมด้วยตนเองภายใต้กฎหรือกติกาที่กำหนด ได้คิดวิเคราะห์พฤติกรรมและเกิดความสนุกสนาน เมื่อผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนได้พิจารณาแผนการฝึกอบรม และถ้าพบข้อบกพร่องหรือมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในส่วนใด ได้นำไปปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมก่อนนำไปทดลองใช้

3. การเสริมสร้างประสบการณ์เรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม การทดลองใช้แผนการฝึกอบรม การทดลองใช้แผนการฝึกอบรม ผู้วิจัยดำเนินการทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายจริง แม้ว่าโครงสร้างระบบการฝึกอบรมและแผนการฝึกอบรมได้ดำเนินการสร้างอย่างถูกต้องตามขั้นตอนและเป็นระบบ รวมทั้งผ่านการประเมินและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์จากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ทั้งนี้เพราะแผนการฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นมานี้ เป็นเพียงแผนการฝึกอบรมที่ผู้วิจัยและผู้เชี่ยวชาญคาดคิดว่า เป็นสิ่งที่เหมาะสม โดยอาศัยข้อมูลจากเอกสารงานวิจัยและประสบการณ์ที่มีอยู่เท่านั้น หากยังไม่มีมีการนำไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายจริง จึงยังไม่สามารถที่จะกล่าวได้ว่า เป็นแผนการฝึกอบรมที่เหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้ทันที การทดลองใช้แผนการฝึกอบรมกับกลุ่มเป้าหมายจริง จึงเป็นการประเมินผลการใช้แผนการฝึกอบรมได้ว่า สามารถดำเนินการให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของแผนการฝึกอบรมที่กำหนดไว้หรือไม่ และทำให้ทราบปัญหาและอุปสรรคในการทดลองใช้ด้วย เพราะในการดำเนินการใช้แผนการฝึกอบรมจริงต้องมีการเตรียมการและจัดการในเรื่องต่าง ๆ ก่อนการอบรม เช่น การเสนอโครงการ การจัดเตรียมงบประมาณ การจัดเตรียมวิทยากร การเตรียมสถานที่และอุปกรณ์ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ ควรกำหนดให้เหมาะสม เพื่อการนำแผนการฝึกอบรมไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการทดลองใช้แผนการฝึกอบรม ที่ควรนำมาอภิปรายมีดังนี้

3.1 ผลการเปรียบเทียบคะแนนจากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์และแบบวัดเจตคติ ก่อนและหลังการอบรม

ผลการศึกษาพบว่า คะแนนจากแบบวัดสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลังการทดลองใช้แผนการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการใช้แผนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.01 และพบว่า แบบทดสอบมีความยากง่ายพอเหมาะ เพราะคะแนนหลังการทดลองใช้แผนการฝึกอบรมเท่ากับ 19.05 คะแนน จากคะแนนเต็ม 20 คะแนน เมื่อพิจารณาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานก่อนการทดลองใช้แผนการฝึกอบรม ($SD = 1.9356$) สูงกว่าค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานหลังการทดลองใช้แผนการฝึกอบรม ($SD = 0.9887$) แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีการเรียนรู้เพิ่มขึ้นหลังการฝึกอบรม เพราะคะแนนจากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์หลังการทดลองใช้แผนการฝึกอบรม มีการกระจายน้อยกว่าก่อนการทดลองใช้แผนการฝึกอบรม และคะแนนจากแบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม หลังการทดลองใช้แผนการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการทดลองใช้แผนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกัน แสดงว่า แผนการฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นส่งผลต่อความรู้ ความเข้าใจ และเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ที่ผ่านการฝึกอบรม ทั้งนี้เพราะความน่าเชื่อถือและความสามารถในการดำเนินกิจกรรมของวิทยากร และผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความตั้งใจ สนใจและกระตือรือร้นในการกิจกรรม ร่วมมือปฏิบัติกิจกรรมอย่างเต็มที่ จึงช่วยทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติได้ง่าย ตามที่ นิวแมน และนิวแมน (Newman & Newman, 1983, pp. 540-541) ได้เสนอไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของกริทิพย์ ม้าไว (2530, หน้า 186-188) พบว่า เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรมการทำงานเป็นทีมแล้ว ผู้เข้าฝึกอบรมมีความรู้เพิ่มขึ้นและมีเจตคติดีขึ้น

3.2 ผลการสังเกตทักษะการทำงานเป็นทีม การสังเกตทักษะการทำงานเป็นทีมใช้ผู้สังเกต 1 คน ต่อผู้เข้าฝึกอบรม 13 คน เพื่อสังเกตทักษะพฤติกรรมขณะฝึกอบรม พบว่า ทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้เท่ากับ 87 คะแนน (60%) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นการประเมินผลที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการประเมินจากสภาพจริง เน้นการประเมินทักษะการคิดอย่างซับซ้อน ความสามารถในการแก้ปัญหาและการแสดงออก รวมถึงวิธีปฏิบัติและผลการปฏิบัติตามกิจกรรมการเรียนการสอน โดยวิธีการที่ใช้คือ การสังเกต (ศูนย์พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2541, หน้า 3-4)

3.3 ผลการประเมินการฝึกอบรมหลังการใช้แผนการฝึกอบรม ผลการประเมินการฝึกอบรมหลังการใช้แผนการฝึกอบรม พบว่า ผลของการใช้แผนการฝึกอบรมเพื่อการทำงานเป็นทีมสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้เท่ากับ 30 คะแนน (60%) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่เสนอแนะให้จัดฝึกอบรมระหว่าง 3-5 วัน เพราะเห็นว่า รูปแบบการฝึกอบรมน่าสนใจ กิจกรรมมีความหลากหลาย สนุกสนานไม่น่าเบื่อ และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการทำงานได้

3.4 ผลการพัฒนาแผนการฝึกอบรม แผนการฝึกอบรมเพื่อการทำงานเป็นทีมสำหรับพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ได้มีการปรับปรุงหลังจากนำไปทดลองใช้แล้ว โดยมีการ

พัฒนาปรับปรุงทั้งในด้านรูปแบบและรายละเอียดภายในแผนการฝึกอบรม เพื่อให้ความถูกต้องเหมาะสม สามารถนำไปใช้อบรมพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้นำมาอภิปรายตามลำดับดังนี้

3.4.1 สภาพปัญหาและความจำเป็นในการฝึกอบรม กำหนดขึ้นมาจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระบบการฝึกอบรม และพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม รวมทั้งการกำหนดแผนการฝึกอบรมให้มีความเหมาะสม สอดคล้องและสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ดังนั้น สภาพปัญหาและความจำเป็นในการฝึกอบรมจึงกำหนดได้ครอบคลุมปัญหาทั้งหมดที่คาดว่าจะได้รับการแก้ไข

3.4.2 วัตถุประสงค์ เพิ่มวัตถุประสงค์ให้ครอบคลุมเนื้อหาในกิจกรรมการเรียนรู้ตามสถานีแห่งการเรียนรู้

3.4.3 เนื้อหาการฝึกอบรม ปรับปรุงเนื้อหาการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม เพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ตามสถานีแห่งการเรียนรู้

3.4.4 กิจกรรมสื่อและวิธีการฝึกอบรม การจัดกิจกรรมสื่อและวิธีการฝึกอบรม เน้นการสร้างกิจกรรมที่สามารถให้ผู้เข้าฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว โดยยึดผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลาง เป็นกิจกรรมที่มีความยากง่ายตามลำดับของการเรียนรู้ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เข้าฝึกอบรมได้แสดงความคิดเห็น ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการจัดกิจกรรมสร้างความคุ้นเคยเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ทำความรู้จักกัน มีความเป็นกันเองในการทำกิจกรรม

3.4.5 วิธีการวัดและการประเมินผล ใช้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ เพื่อประเมินผลว่าผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้จากการฝึกอบรมมากน้อยเพียงใด ใช้แบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานภายในทีม เพื่อวัดเจตคติของผู้เข้าฝึกอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงมากน้อยเพียงใด ใช้แบบสังเกตทักษะการทำงานเป็นทีม เพื่อสังเกตทักษะขณะฝึกอบรมและพิจารณาว่าผู้เข้าฝึกอบรมมีพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการมากน้อยเพียงใด และใช้แบบประเมินผลโครงการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้าอบรมประเมินผลโครงการโดยภาพรวม

4. การนำความรู้ไปปรับใช้ในการทำงานเป็นทีม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจัดทำแผนปฏิบัติส่วนบุคคลเพื่อการทำงานเป็นทีม โดยใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม โดยเน้นการสร้างและพัฒนาทีมงาน 10 ด้าน คือ การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การติดต่อสื่อสาร การไว้วางใจกัน การตัดสินใจ การวินิจฉัยปัญหา การเป็นผู้นำ การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความรู้สึก ความคิดริเริ่มและความเจริญงอกงาม ระบบงานและเทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด

ของทิสนา แชนมณี (2537, หน้า 1) วูดค็อก (Woodcock, 1989, p. 13) และลิเคิร์ต (Likert, 1961, pp. 166-169)

5. การประเมิน-ติดตามผลการฝึกอบรม ผู้วิจัยได้ติดตามผลผู้ผ่านการอบรมหลังการฝึกอบรมนาน 3 เดือน ว่าได้นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการทำงานมากน้อยเพียงใด โดยการใช้แบบวัดประสิทธิผลของทีมงาน ไปสอบถามผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการอบรม พบว่า หลังการฝึกอบรมการทำงานเป็นทีมสำหรับพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ผู้เข้ารับการอบรมมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมสูงขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยการประเมิน-ติดตามพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม 10 ด้าน คือ การมีเป้าหมายร่วมกัน การติดต่อสื่อสาร การไว้วางใจกัน การตัดสินใจ การวินิจฉัยปัญหา การเป็นผู้นำ การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความรู้สึก ความคิดริเริ่มและความเจริญงอกงาม ระบบงานและเทคโนโลยี

6. การรายงานผลการฝึกอบรม การรายงานการประเมินผลโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “การสร้างและพัฒนาทีมงาน” ต่อผู้เกี่ยวข้อง ดังนี้

6.1 รายงานการประเมินผลโครงการฝึกอบรมต่อผู้บริหาร

6.2 รายงานผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ เจตคติ ทักษะ และประสิทธิผลทีมงานต่อผู้เข้ารับการอบรม

7. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ประเมินจากประสิทธิผลของทีมงานในการสร้างและพัฒนาทีมงาน หลังการฝึกอบรม 3 เดือน ว่าได้นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการทำงานมากน้อยเพียงใด ผลการติดตามพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีประสิทธิผลของทีมงาน แสดงออกได้สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งนี้เพราะระยะเวลาการติดตามผลหลังการฝึกอบรมเพียง .3 เดือน อาจยังไม่เพียงพอที่จะช่วยให้ผู้วิจัยได้ติดตามผลอย่างละเอียด ในด้านการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องของผู้เข้ารับการอบรมทุกคน ซึ่งอาจต้องมีการติดตามผลในระยะ 6 เดือนหรือ 1 ปี เพื่อให้เกิดผลที่ทำให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมได้แสดงผลในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงทั่วไป

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมที่ผ่านการฝึกอบรม เพื่อการทำงานเป็นทีม สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ผู้ที่จะนำวิธีการเข้าร่วมกิจกรรมการทำงานเป็นทีม ตามสถานีการเรียนรู้ที่กำหนด ไปใช้ควรจะศึกษา จุดมุ่งหมาย ลำดับขั้นตอนและเทคนิคต่าง ๆ ให้เข้าใจ พร้อมทั้งควรจะมี

ประสบการณ์และทักษะก่อนที่จะนำวิธีการดังกล่าวไปใช้

นอกจากนี้ควรมีบุคคลิกภาพที่คล่องแคล่ว ว่องไว สามารถที่จะโน้มน้าวหรือกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการอบรมให้ความสนใจ ร่วมมือในการฝึกอบรม และสามารถสังเกตพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรมในด้านต่าง ๆ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

2.1 ควรมีการวิจัยและพัฒนาระบบการฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อการทำงาน

2.2 ควรมีการวิจัยและพัฒนาระบบการฝึกอบรม ในแต่ละขั้นตอนอย่างละเอียด โดยเฉพาะขั้นตอนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อสามารถวัดผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้อย่างชัดเจน และเกิดประโยชน์ต่อองค์กร