

บทที่ 1



บทนำ

การพัฒนากำลังคนที่จะได้ผลต้องเป็นการให้การศึกษาแก่ทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ การศึกษาที่ไ้นี้จะต้องเป็นการศึกษาตลอดชีวิต โดยจัดระบบการศึกษาในโรงเรียนให้สำเร็จในตัวเอง เพื่อให้ประชาชนสามารถออกไปประกอบอาชีพได้ตามความเหมาะสม เมื่อสำเร็จการศึกษาแต่ละชั้น และขณะเดียวกันก็ส่งเสริมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อให้มีพื้นฐานความรู้ที่จะช่วยให้สามารถศึกษาด้วยตนเองได้ตลอดชีวิต

ความจำกัดในด้านทุนและกำลังคนที่เหมาะสมทำให้รัฐบาลของประเทศที่กำลังพัฒนาไม่อาจจัดการศึกษาในโรงเรียนหรือการศึกษาในระบบ ให้มีคุณภาพและปริมาณมากพอที่จะสนองความต้องการของประเทศและประชาชนได้พร้อม ๆ กัน ภายใต้สภาพการณ์เช่นนี้ การฝึกอบรม ซึ่งนับว่าเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษานอกระบบ จึงมีบทบาทสำคัญและนับว่าจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพและยกระดับฝีมือการทำงาน การฝึกอบรมช่วยเพิ่มผลผลิตให้องค์กรและยังช่วยแก้ปัญหาบางอย่างให้องค์กรด้วย

ในปัจจุบันนี้ ผู้บริหารองค์กรที่ทันสมัยจึงให้ความสำคัญและสนใจที่จะใช้การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือในการพัฒนาพนักงานของตน โดยเฉพาะธุรกิจของธนาคารพาณิชย์ ซึ่งเป็นสถาบันที่สำคัญอย่างยิ่งสถาบันหนึ่งต่อเสถียรภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ ธุรกิจของธนาคารมีลักษณะเป็นการให้บริการ ซึ่งมีแนวโน้มที่จะแข่งขันกันมากขึ้นระหว่างธนาคารด้วยกัน ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การบริหารงานธนาคารบรรลุถึงวัตถุประสงค์คือ ประสิทธิภาพของพนักงาน เมื่อเป็นดังนั้นการฝึกอบรมจึงทวีความ

สำคัญ และมีบทบาทมากขึ้นในการพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงานธนาคาร

การฝึกอบรมที่ดีจะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน จึงเท่ากับเป็นการเพิ่มผลผลิตให้ธนาคาร ช่วยทำให้ขวัญของพนักงานดีขึ้น ช่วยธนาคารลดค่าใช้จ่ายในการว่าจ้างอัตราทดแทน เพราะการฝึกอบรมทำให้มีการขาดงานน้อยลง และลดอัตราการลาออก นอกจากนี้ยังช่วยวางแผนอัตรากำลังพนักงาน การโยกย้ายเลื่อนตำแหน่งแต่งตั้ง ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง การฝึกอบรมทำให้ธนาคารได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่จากความสามารถของพนักงาน ด้วยวิธีการซึ่งประหยัดที่สุด

ผลผลิตของการฝึกอบรมจะดีหรือไม่ และได้ผลมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และระบบการฝึกอบรม การจัดการฝึกอบรมที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ยังประสบปัญหาและอุปสรรคข้อขัดข้องหลายประการ ปัญหาสำคัญประการหนึ่งคือ ปัญหาเกี่ยวกับการเลือกใช้วิธีการฝึกอบรมให้เหมาะสมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ และกลุ่มของผู้เข้าอบรม กลวิธีดังกล่าวหมายถึงการใช้วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการต่าง ๆ ในรูปสื่อประสม เพื่อถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจระหว่างวิทยากรและผู้เข้าอบรม เพื่อเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้าอบรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการอบรมและของธนาคาร

การจัดสภาพการ เรียนการสอนที่เน้นกิจกรรมของผู้เข้ารับการอบรม โดยอาศัยพื้นฐานทฤษฎีการใช้สื่อประสมและกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์นั้นเป็นการบูรณาการการใช้สื่อฝึกอบรมชนิดต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการอบรมให้น่าสนใจ ผิดแผนพัฒนาการทางปัญญาของผู้เข้าอบรม เพราะผู้เข้าอบรมจะเกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมเมื่อการเรียนรู้นั้นมีผลให้ผู้เข้าอบรมได้มีการเคลื่อนไหวทางกาย ทางความคิด ทางอารมณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งช่วยให้ผู้เข้าอบรมได้ฝึกฝนการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รู้จักการตัดสินใจ มีความรับผิดชอบ และสามารถทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะได้ มีการวิจัย

แล้วว่า การสอนโดยชุดการสอนมีประสิทธิภาพสูงกว่าการสอนแบบธรรมดา¹ การจัดสภาพการฝึกอบรมในลักษณะเช่นนี้จึงนับว่าสอดคล้องกับความต้องการของสภาพสังคมไทยด้วย

เนื่องจากการบริหารงานบุคคล เป็นการบริหารเชิงระบบ และการฝึกอบรมในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานบุคคล จึงจัดเป็นวิธีการเชิงระบบย่อย ประกอบกับสื่อประสม เป็นเทคโนโลยีทางการศึกษาซึ่งเป็นศาสตร์ที่ว่าด้วยวิธีการ และวิธีการที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยการจัดระบบ การจัดระบบ คือการกำหนดขั้นตอน การดำเนินงาน การแก้ปัญหาโดยรวบรวมข้อมูลและทรัพยากร วิเคราะห์ปัญหาและรวบรวมวิธีการเพื่อแก้ปัญหาประเมินผลลัพท์ที่ได้ และปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ดังนั้นการจัดระบบจึงเป็นหลักสำคัญของการนำสื่อประสมมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพของการฝึกอบรม

จากการศึกษาข้อมูลต่าง ๆ ดังกล่าว ผู้วิจัยซึ่งทำหน้าที่รับผิดชอบการจัดการฝึกอบรมของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด ซึ่งเป็นธนาคารพาณิชย์ที่สำคัญแห่งหนึ่งของประเทศ มีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยในเรื่องการนำวิธีการจัดระบบการฝึกอบรมโดยใช้สื่อประสมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการฝึกอบรมของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย และโดยที่การวิจัยในเรื่องดังกล่าวนี้ยังไม่ได้ได้รับความสนใจจากผู้วิจัยอื่น ๆ มาก่อน และแม้แต่ในวงการฝึกอบรมของธนาคารพาณิชย์ ซึ่งอาจมีความสนใจในการนำเทคโนโลยีและวิทยาการแผนใหม่มาใช้บ้าง แต่ก็ยังไม่มีผู้ใดศึกษาค้นคว้าในเรื่องนี้อย่างจริงจัง จะมีบ้างก็เป็นเพียงการนำแนวความคิดมาคัดแปลงใช้เพียงส่วนใดส่วนหนึ่งเท่านั้น ผู้วิจัยจึงหวังอย่างยิ่งว่า การวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบการ

¹Elija Bruce Meeks, "Learning Packages Versus Conventional Methods of Instruction," Dissertation Abstracts International, Vol. 32, No. 8 (February 1972), p. 1295-A.

จัดการฝึกอบรมของธนาคารพาณิชย์ นับตั้งแต่ผู้บริหาร วิทยากร เจ้าหน้าที่และผู้เกี่ยวข้อง
อื่น ๆ รวมทั้งจะเป็นประโยชน์ต่อวงการฝึกอบรมของธุรกิจทั่วไป ในการที่จะเห็นคุณค่า
ของการจัดระบบ และเห็นคุณค่าประโยชน์ของการนำสื่อประสมไปใช้ในการฝึกอบรมเพื่อที่จะ
มีการนำระบบการฝึกอบรม รวมทั้งชุดฝึกอบรมที่สร้างขึ้นในการวิจัยนี้ไปพัฒนาใช้เป็นต้น
แบบในการสร้างระบบและผลิตชุดฝึกอบรมชุดอื่น ๆ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ผลของการ
วิจัยนี้จะเป็นแนวทางให้มีการศึกษาค้นคว้าอย่างกว้างขวางในเรื่องที่เกี่ยวข้องต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสร้างระบบการฝึกอบรมโดยใช้สื่อประสมชั้น 1 ระบบ ที่ได้กำหนด
ขั้นตอนและแบบจำลองไว้อย่างชัดเจน
2. เพื่อสร้างชุดฝึกอบรมในเรื่องใดเรื่องหนึ่งชั้น 1 ชุด นำไปทดลองใช้ เพื่อ
หาประสิทธิภาพของระบบและปรับปรุงแก้ไขให้เป็นระบบที่สมบูรณ์

สมมติฐาน

ระบบการฝึกอบรมโดยใช้สื่อประสมที่สร้างขึ้น ทำให้บุคคลากรเกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้น
อย่างมีนัยสำคัญ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตดังนี้

1. ธนาคารพาณิชย์ที่เป็นตัวอย่างในการวิจัย คือ ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด
2. ตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริหารระดับผู้ช่วยหัวหน้า
หน่วย ของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด สังกัดสำนักงานใหญ่และสาขาสามแยก จำนวน 135 คน



3. ระบบการฝึกอบรมที่สร้างขึ้น เป็นระบบการฝึกอบรมโดยใช้สื่อประสม โดยสื่อที่นำมาใช้ในการฝึกอบรมได้แก่ เอกสารแบบฝึกปฏิบัติ ชุดแผ่นใส สไลด์ เทป ภาพยนตร์และกลุ่มสัมพันธ์

4. ชุดฝึกอบรมที่ผลิตขึ้นคือเรื่อง "การพัฒนาผู้บริหารระดับต้น" ประกอบด้วยชุดฝึกอบรม 4 หน่วย หน่วยที่ 1: การวางแผนงาน หน่วยที่ 2: การควบคุมงาน หน่วยที่ 3: การสื่อสาร หน่วยที่ 4: มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารงาน

ข้อตกลงเบื้องต้น

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยไม่เคยเรียนเนื้อหาเรื่อง "การพัฒนาผู้บริหารระดับต้น" มาก่อน
2. ผลของการวิจัยขึ้นอยู่กับความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม
3. ในการวิเคราะห์ผลของการวิจัย จะไม่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างเพศ ระดับสติปัญญา พื้นฐานทางเศรษฐกิจสังคม คุณวุฒิ อายุปัจจุบัน อายุงาน ในธนาคารฯ อายุงานในตำแหน่งหน่วยงานที่สังกัด สภาพอารมณ์ของผู้เข้าอบรม รวมทั้งสิ่งแวดล้อมของห้องฝึกอบรมขณะทดลอง
4. ระบบการฝึกอบรมโดยใช้สื่อประสมและชุดฝึกอบรมที่สร้างขึ้นในการวิจัยนี้ ไม่ใช่ระบบสำหรับการฝึกอบรมหลักสูตร "การพัฒนาผู้บริหารระดับต้น" เพียงระบบเดียว อาจมีการสร้างระบบหรือผลิตชุดฝึกอบรมขึ้นใหม่ได้
5. ผลจากกิจกรรมในการอบรมจะไปบูรณาการในคะแนนการทดสอบหลังอบรมแต่ละหน่วย
6. การหาประสิทธิภาพของระบบ และของชุดฝึกอบรม พิจารณาจากความก้าวหน้าของผู้เข้ารับการอบรมว่าเกิดจากเรียนรู้เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ศึกษาและรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวกับเรื่องที่จะวิจัย คือ เรื่องระบบการฝึกอบรม สื่อประสม และธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย โดยศึกษาจากหนังสือวารสาร เอกสาร ผลงานวิจัย จากการศึกษาสถานภาพการฝึกอบรมและโครงการฝึกอบรมของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชน และภาครัฐบาล รวมทั้งจากประสบการณ์ของผู้วิจัยในฐานะที่ทำหน้าที่รับผิดชอบการจัดการฝึกอบรมของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด
2. สร้างระบบการฝึกอบรมโดยใช้สื่อประสมชั้น 1 ระบบ โดยกำหนดขั้นตอนและแบบจำลองไว้เด่นชัด ให้ชื่อระบบว่า แผนศิริพันธ์ุ (Siripan Plan)
3. กำหนดตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานบริหารของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยสังกัดสำนักงานใหญ่ และสาขาตามแยก
4. การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม โดยการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมพนักงานบริหารระดับผู้ช่วยหัวหน้าหน่วย ซึ่งเป็นพนักงานบริหารระดับต้น โดยการสุ่มตัวอย่างสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงฝ่ายต่าง ๆ ของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด และจากการศึกษาหลักสูตรการฝึกอบรมด้านการบริหารและการจัดการของสถาบันต่าง ๆ พัฒนาสร้างหลักสูตร "การพัฒนาผู้บริหารระดับต้น" แบ่งเนื้อหาวิชาเป็น 4 หน่วยคือ 1. การวางแผนงาน 2. การควบคุมงาน 3. การสื่อความ 4. มนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงาน ใช้เวลาในการอบรม 13 ชั่วโมง
5. คัดเลือกวิทยากรจากผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีความเชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชาของหน่วยต่าง ๆ คัดกล่าว โดยพิจารณาผู้ที่มีความสนใจในวิทยาการแผนใหม่ และสามารถอุทิศเวลาศึกษาทำความเข้าใจและให้ความร่วมมือในการผลิตชุดฝึกอบรมได้ รวมทั้งหมด 4 ท่าน

6. เสนอโครงการฝึกอบรมหลักสูตร "การพัฒนาผู้บริหารระดับต้น" พร้อมทั้งขั้นตอนและแบบจำลองระบบการฝึกอบรมโดยใช้สื่อประสมที่สร้างขึ้น เพื่อขออนุมัติทานกรรมการรองผู้จัดการใหญ่ของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด จัดการฝึกอบรม สำหรับพนักงานบริหารระดับผู้ช่วยหัวหน้าหน่วย โดยแบ่งการฝึกอบรมเป็น 4 รุ่น ระหว่างเดือน กันยายน-ตุลาคม 2523 ระยะเวลาในการอบรม 13 ชั่วโมง แบ่งการอบรมเป็น 4 คาบ

7. การผลิตชุดฝึกอบรม วิเคราะห์เนื้อหาวิชา "การพัฒนาผู้บริหารระดับต้น" ร่วมกับวิทยากรแต่ละหน่วย ผลิตชุดฝึกอบรมโดยใช้ระบบการผลิตชุดการสอน แผนจุฬา โดยกำหนดหัวเรื่อง มโนทัศน์ จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม กิจกรรม สื่อการฝึกอบรม การประเมินและการติดตามผล

8. สร้างเครื่องมือในการวิจัย

8.1 แบบทดสอบก่อนและหลังอบรม แต่ละหน่วย

หน่วยที่ 1: การวางแผนงาน 10 ข้อ

หน่วยที่ 2: การควบคุมงาน 20 ข้อ

หน่วยที่ 3: การสื่อสาร 20 ข้อ

หน่วยที่ 4: มนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงาน 15 ข้อ

8.2 แบบประเมินผลการอบรม เป็นการสอบถามความคิดเห็นของ

ผู้เข้าอบรม

8.2.1 แบบประเมินผลรายหน่วย ประเมินเมื่อเสร็จสิ้น

การอบรมแต่ละหน่วย

8.2.2 แบบประเมินผลหลักสูตร ประเมินเมื่อเสร็จสิ้นการ

อบรมครบหลักสูตรแล้ว

8.3 แบบประเมินติดตามผลภายหลังการอบรมแล้ว 6 เดือน

8.3.1 แบบประเมินติดตามผลเพื่อสอบถามความคิดเห็นของ

ผู้ผ่านการอบรม

8.3.2 แบบประเมินติดตามผลโดยผู้บังคับบัญชาโดยตรง

ประเมินผู้ผ่านการอบรม

9. การทดลองใช้ชุดฝึกอบรม

นำชุดฝึกอบรมที่ผลิตขึ้นจากขั้นตอนของระบบการฝึกอบรมโดยใช้สื่อประสม "แผนศิริพันธุ์" ทั้ง 4 ชุด ไปใช้ในการฝึกอบรมหลักสูตร "การพัฒนาผู้บริหารระดับต้น" ของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด สำหรับพนักงานบริหารระดับผู้ช่วยหัวหน้าหน่วย ซึ่งได้รับอนุมัติจากท่านกรรมการรองผู้จัดการใหญ่ ให้จัดการฝึกอบรมได้ ตามคำสั่ง ลงวันที่ 8 สิงหาคม 2523 แบ่งการฝึกอบรมเป็น 4 รุ่น ซึ่งมีผู้มาลงทะเบียนเข้ารับการอบรม 135 คน ดังนี้

รุ่นที่ 1	วันที่	6 - 7	กันยายน 2523	จำนวน	27 คน
รุ่นที่ 2	วันที่	13 - 14	กันยายน 2523	จำนวน	33 คน
รุ่นที่ 3	วันที่	4 - 5	ตุลาคม 2523	จำนวน	37 คน
รุ่นที่ 4	วันที่	11 - 12	ตุลาคม 2523	จำนวน	38 คน

เพื่อหาประสิทธิภาพของระบบและชุดฝึกอบรมที่สร้างขึ้น โดยพิจารณาจากความก้าวหน้าของผู้เข้ารับการอบรมทั้ง 4 รุ่นนี้ ว่าเกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ภายหลังจากการอบรม โดยการทดสอบค่าที (t - test)

10. การประเมินผลการฝึกอบรม เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม ที่มีต่อกระบวนการ ระบบ กิจกรรม และวิทยากร โดยผู้ตอบไม่ต้องลงนามในใบประเมิน ทั้งนี้เพื่อเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

การประเมินผลการฝึกอบรม มีวิธีการดังนี้

10.1 การประเมินผลรายหน่วย เมื่อเสร็จสิ้นการอบรมแต่ละหน่วยแล้ว ให้ผู้เข้าอบรมประเมินถึงความเข้าใจเนื้อหาจากกิจกรรมแต่ละอย่างที่จัดไว้ในหน่วยนั้น ๆ

10.2 การประเมินผลหลักสูตร เมื่อเสร็จสิ้นการอบรมครบ 4 หน่วยตามหลักสูตรแล้ว ให้ผู้เข้าอบรมประเมิน กระบวนการ ระบบ สารประโยชน์ วิทยากร

ความพึงพอใจต่อวิธีการดำเนินงานและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่จัดไว้ในการอบรม

11. การติดตามผลภายหลังการอบรม 6 เดือน เพื่อติดตามความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับผู้ผ่านการอบรม ในกระบวนการปฏิบัติงานจริง การนำเนื้อหาจากการอบรมไปใช้ประโยชน์ การพัฒนาในด้านต่าง ๆ ของผู้ผ่านการอบรม เพื่อสำรวจความคิดเห็นในการจัดการอบรม

การติดตามผลมีวิธีการดังนี้

11.1 ติดตามความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของผู้ผ่านการอบรม รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เช่นการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง เกษียณอายุ หรือถึงแก่กรรม เป็นต้น

11.2 การใช้แบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็น

11.2.1 แบบประเมินติดตามผลสำหรับผู้ผ่านการอบรม
แสดงความคิดเห็น

11.2.2 แบบประเมินติดตามผลสำหรับผู้บังคับบัญชาโดยตรง
ประเมินผู้ผ่านการอบรม

12. การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล รวบรวมข้อมูลจากผู้เข้าอบรม ทั้ง 4 รุ่น จำนวน 135 คน นำไปวิเคราะห์หาความก้าวหน้าของผู้เข้าอบรม โดยเปรียบเทียบผลการทดสอบก่อนอบรม กับผลการทดสอบหลังอบรม และพิจารณาข้อมูลจากแบบประเมินผลการฝึกอบรม และแบบประเมินติดตามผลภายหลังการอบรม ที่ได้รับคืนมา เพราะข้อมูลต่าง ๆ เหล่านี้มีความสัมพันธ์ต่อกัน จะมีผลให้การประเมินประสิทธิภาพของระบบการฝึกอบรมโดยใช้สื่อประสม "แผนศิริพันธุ์" มีความแน่ชัดขึ้น ดีกว่าพิจารณาข้อมูลจากชั้นตอนใดชั้นตอนหนึ่ง หรือข้อมูลจากผู้เข้าอบรมรุ่นใดรุ่นหนึ่ง เพียงอย่างเดียว



การวิเคราะห์คะแนน

1. นำคะแนนจากการทดสอบก่อนอบรมและคะแนนจากการทดสอบหลังอบรมของแต่ละหน่วย รวมทั้งคะแนนรวมของแต่ละรุ่นมาเปรียบเทียบกัน โดยการทดสอบหาค่า t (t - test)

2. นำข้อมูลจากแบบประเมินผลการอบรม มาวิเคราะห์โดยคำนวณหาค่าร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบประเมินผลการอบรมในแต่ละสเกล แต่ละรุ่น และเสนอเฉพาะจำนวนสูงสุดของผู้ตอบในแต่ละสเกล เท่านั้น

3. นำข้อมูลจากแบบประเมินติดตามผลภายหลังการอบรมมาวิเคราะห์โดยคำนวณหาค่าร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบประเมินผลการอบรมในแต่ละสเกล แต่ละรุ่น และเสนอเฉพาะจำนวนสูงสุดของผู้ตอบในแต่ละสเกล เท่านั้น

ความจำกัดในการวิจัย

1. เนื่องจากการอบรมโดยใช้ชุดฝึกอบรมเป็นของใหม่สำหรับคณะวิทยากร ซึ่งส่วนใหญ่ยังไม่คุ้นเคยกับการใช้ชุดฝึกอบรมมาก่อน จึงต้องใช้เวลาในการศึกษาวิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ มากขึ้นกว่าการเตรียมตัวสำหรับการฝึกอบรมหลักสูตรอื่น ๆ ที่ผ่านมา และเนื่องจากแบบทดสอบก่อนอบรมและหลังอบรม บัณฑิตอุปสรรคเชิงพฤติกรรม จึงไม่จำเป็นต้องนำไปทดลองหาความยากง่าย อ่านาจำแนก หรือค่าความเชื่อถือได้แต่ประการใด

2. เนื่องจากตัวอย่างประชากร เป็นพนักงานระดับบริหาร และคณะวิทยากร ก็เป็นพนักงานบริหารระดับสูงของสถาบันต่าง ๆ มีตำแหน่งหน้าที่สำคัญ และมีหน้าที่ในความรับผิดชอบมาก ประกอบกับเนื้อหาของแต่ละหน่วยที่จะอบรม มีลักษณะเป็นวิชาการมาก หากมอบให้ผู้ที่ไม่ใช่วิทยากรของหน่วยนั้น ๆ ทดลองสอน ก็จะทำให้ไม่ได้ผลหรือได้ผลที่ผิดเพี้ยนไปจากที่ควรจะเป็น ดังนั้นในการวิจัยนี้ จึงนำชุดฝึกอบรมไปทดลองภาคสนามในการฝึกอบรมจริง โดยไม่ต้องผ่านการทดลองแบบเคี้ยว (1:1) หรือ

การทดลองแบบกลุ่ม (1:10)

3. การทดสอบประสิทธิภาพครั้งนี้ถือว่ากิจกรรมนำไปสู่ผลลัพธ์ครั้งสุดท้าย จึงไม่ได้แนะนำคะแนนกิจกรรมมาคำนวณหาประสิทธิภาพ เพราะผู้เข้าอบรมเป็นพนักงานบริหาร และกิจกรรมในการอบรมส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่มสัมพันธ์ จึงทำให้จำแนกคะแนนเป็นรายบุคคลได้ยาก และถือว่าผลจากกิจกรรมจะไปบูรณาการในผลการสอนหลังอบรม

4. เนื่องจากผู้เข้าอบรมเคยมีประสบการณ์จากการอบรม โดยมีวิทยากรเป็นศูนย์กลาง ซึ่งใช้วิธีการบรรยายอย่างเดียว ผู้เข้าอบรมจึงไม่คุ้นเคยกับการใช้แผนฝึกอบรมแต่ละหน่วยและแบบฝึกปฏิบัติที่ได้รับแจกไป จึงทำให้ไม่ได้รับประโยชน์จากชุดฝึกอบรมเท่าที่ควร

5. จากการที่ไม่ได้ทำการทดลองแบบเดี่ยว (1:1) ไม่ได้ทดลองแบบกลุ่ม (1:10) และไม่ได้แนะนำคะแนนกิจกรรมมาพิจารณา อาจทำให้ประสิทธิภาพของระบบและของชุดฝึกอบรมที่สร้างขึ้นในการวิจัยนี้คลาดเคลื่อนไปบ้าง

คำจำกัดความในการวิจัย

ชุดฝึกอบรม (Training Package) หมายถึงชุดสื่อประสมที่ได้จากระบบการผลิต และการนำสื่อประสมที่สอดคล้องกับวิชา หน่วย และหัวเรื่อง ไปใช้เพื่อช่วยในการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สื่อการฝึกอบรม (Training Media) หมายถึง วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการที่จะช่วยให้กระบวนการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สื่อฝึกอบรม รวมถึงหนังสือ เอกสาร โสตทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ โทรทัศน์ วิทยุ สไลด์ फिल्मสตริป รูปภาพ แผนที่ แผนภาพ วัสดุของจริง และทรัพยากรจากชุมชน เป็นต้น

สื่อประสม (Multi-Media) หมายถึงสื่อการฝึกอบรมตั้งแต่ 2 ชนิดขึ้นไปมาบูรณาการใช้ด้วยกัน เพื่อส่งเสริมคุณค่าซึ่งกันและกัน

ประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรม หมายถึงระดับคุณภาพของชุดฝึกอบรมที่จะช่วยให้อุบัติการณ์การอบรมเกิดการ เรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีความก้าวหน้าในการ เรียนเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

ผู้ช่วยหัวหน้าหน่วย คือพนักงานบริหารระดับต้น หมายถึงผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยโดยสมบูรณ์แล้ว และผู้ที่ยังอยู่ระหว่างรักษาการณ์ในตำแหน่ง และผู้ที่อยู่ระหว่างการทดลองงานในตำแหน่งดังกล่าวนี้ด้วย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นการนำแนวความคิดใหม่ ๆ ทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อพัฒนาวิธีการ ฝึกอบรมของธนาคารพาณิชย์ ให้เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น
2. เป็นแนวทางให้นำระบบฝึกอบรมโดยใช้สื่อประสมและชุดฝึกอบรมที่สร้างขึ้นในการวิจัยนี้ไปพัฒนาใช้เป็นต้นแบบในการสร้างระบบการฝึกอบรม หรือในการผลิตชุดฝึกอบรมชุดอื่น ๆ ต่อไป
3. เนื้อหาสาระที่รวบรวมไว้ใน การวิจัยนี้ นอกจากจะเป็นเสมือนคู่มือในการจัดการฝึกอบรมและช่วยเผยแพร่วิทยาการก้าวหน้าแผนใหม่ ให้เป็นที่รู้จัก กว้างขวางในวงการฝึกอบรมของธนาคารพาณิชย์ และในธุรกิจทั่วไปแล้ว ยังเป็นเสมือนคู่มือในด้านการบริหารและการจัดการ ด้วย
4. เป็นแนวทางให้มีการศึกษาค้นคว้าอย่างกว้างขวาง เพิ่มเติมต่อเนื่องในเรื่องที่เกี่ยวข้องต่อไป