

ระบบการฝึกอบรมโดยใช้สื่อประสมสำหรับธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย



นางสาว ศิริพันธุ์ มณีรัตน์

004161

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

ภาควิชา โสภทัศน์ศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. 2524

117471Δ61

A MULTI - MEDIA TRAINING SYSTEM FOR COMMERCIAL BANKS IN THAILAND

Miss Siribhandhu Maniratana

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Quirements

for the Degree of Master of Education

Department of Audio-Visual Education

Graduate School

Chulalongkorn University

1981


หัวข้อวิทยานิพนธ์ ระบบการฝึกอบรมโดยใช้สื่อประสมสำหรับธนาคารพาณิชย์
ในประเทศไทย

โดย นางสาว ศิริพันธุ์ มณีรัตน์


ภาควิชา โสตทัศนศึกษา


อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยยงค์ พรหมวงศ์

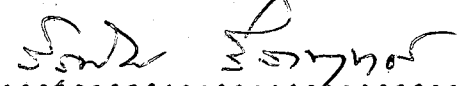
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยนี้เป็นส่วน
หนึ่ง การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์



.....คณบดี บัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุประคินธุ์ บุญนาค)

คณะกรรมการตรวจวิทยานิพนธ์


.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ศุภร สุวรรณาศรัย)


.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยยงค์ พรหมวงศ์)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วิรุฬห์ ดีลาพฤกษ์)


.....กรรมการ
(ร้อยตรี ยอดชาย ชูศรี)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ระบบการฝึกอบรมโดยใช้สื่อประสมสำหรับธนาคารพาณิชย์
ในประเทศไทย

โดย นางสาว กิริพันธ์ มณีรัตน์

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยยงค์ พรหมวงศ์

ภาควิชา โสตทัศนศึกษา

ปีการศึกษา 2523



บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์สองประการ คือ (1) เพื่อสร้างระบบการฝึกอบรมโดยใช้สื่อประสมชั้น 1 ระบบ ที่ได้กำหนดขั้นตอนและแบบจำลองไว้อย่างชัดเจน และ (2) เพื่อสร้างชุดฝึกอบรมในเรื่องใดเรื่องหนึ่งชั้น 1 ชุด นำไปทดลองใช้เพื่อหาประสิทธิภาพของระบบ และปรับปรุงแก้ไขให้เป็นระบบที่สมบูรณ์

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างระบบการฝึกอบรมโดยใช้สื่อประสมชั้น 1 ระบบ ให้ชื่อระบบว่า "แผนศิริพันธ์" (SIRIPAN PLAN) สร้างหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม เรื่อง "การพัฒนาผู้บริหารระดับต้น" แบ่งเนื้อหาวิชาเป็น 4 หน่วย คือ หน่วยที่ 1 เรื่อง "การวางแผนงาน" หน่วยที่ 2 เรื่อง "การควบคุมงาน" หน่วยที่ 3 เรื่อง "การสื่อสาร" และหน่วยที่ 4 เรื่อง "มนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงาน" สร้างชุดฝึกอบรมของแต่ละหน่วย แล้วนำไปทดลองใช้ในการฝึกอบรมหลักสูตร "การพัฒนาผู้บริหารระดับต้น" สำหรับพนักงานบริหารระดับผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด โดยแบ่งการอบรมเป็น 4 รุ่น จำนวนผู้เข้าอบรม 135 คน

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยปรากฏว่า ระบบการฝึกอบรมโดยใช้สื่อประสม "แผนกิริพันธุ" ทำให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยการทดสอบค่าที (t - test)

ผลจากการประเมินผลการอบรม ปรากฏว่า การอบรมหลักสูตร "การพัฒนาผู้บริหารระดับต้น" ซึ่งดำเนินการตามระบบการฝึกอบรมโดยใช้สื่อประสม "แผนกิริพันธุ" นั้น สามารถทำให้ผู้เข้าอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจมากขึ้น ในเนื้อหาวิชาหน่วยต่างๆ ของหลักสูตรและกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดไว้ก็เป็นสื่อช่วยสร้างความเข้าใจได้เป็นอย่างดียิ่ง การใช้ชุดฝึกอบรม สร้างความพอใจให้ผู้เข้าอบรมเป็นอย่างมาก ทั้งในด้านวิชาการ การดำเนินงาน ทักษะและสาระประโยชน์ที่ได้รับ รวมทั้งวิธีการของวิทยากร

การติดตามผลหลังการอบรม ปรากฏว่า ภายหลังจากการอบรมแล้วในระยะ 6 เดือน ผู้ผ่านการอบรมจำนวน 45 คน ได้รับการแต่งตั้งและเลื่อนตำแหน่ง ผลจากการประเมินติดตามผล ปรากฏว่า ผู้ผ่านการอบรมสามารถนำความรู้ความเข้าใจ จากการอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานได้พอสมควร ผลจากการอบรมมีประโยชน์ต่อการพัฒนาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากกว่าพัฒนาการติดต่อประสานงานกับผู้บังคับบัญชา และผู้ผ่านการอบรมมีความเห็นว่า เนื้อหาวิธีการและวิทยากรของการอบรมหลักสูตร "การพัฒนาผู้บริหารระดับต้น" มีความเหมาะสมอยู่แล้ว และผู้ผ่านการอบรมได้รับการประเมินผลจากผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตนว่า มีพัฒนาการในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นภายหลังจากการฝึกอบรม

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้มีข้อเสนอแนะสำหรับผู้ผลิตชุดฝึกอบรมคือ ต้องมีการวางแผนการผลิตไวล่วงหน้า พิจารณาถึงความเหมาะสมของเนื้อหาที่ระยะเวลาในการนำไปใช้ พิจารณาถึงพื้นฐานทางคุณวุฒิ วิทยวุฒิ และประสบการณ์ของผู้เข้ารับการอบรม ควรปรับปรุงแก้ไขชุดฝึกอบรมให้โคมาตรฐาน และติดตามผลการใช้ เพื่อปรับปรุงให้มีเนื้อหาที่ทันสมัยอยู่

เสมอ ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารโครงการฝึกอบรม คือ ควรให้ความสนใจศึกษา และสนับสนุนการนำระบบฝึกอบรมโดยใช้สื่อประสมมาใช้เพื่อประสิทธิภาพ และสัมฤทธิ์ผลของการฝึกอบรม ควรสนับสนุนส่งเสริมการผลิตและการใช้ชุดฝึกอบรม และข้อเสนอแนะสำหรับวิทยากรก็คือ ควรศึกษาวิธีการและการใช้สื่อต่าง ๆ ของชุดฝึกอบรมให้เข้าใจแน่ชัดทุกครั้ง ก่อนนำไปใช้ในการฝึกอบรมและเปลี่ยนแปลงบทบาทของวิทยากร จากการเป็นผู้บรรยาย มาเป็นผู้ประสานงานและผู้สร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการฝึกอบรม ที่มีประสิทธิภาพ

Thesis Title A MULTI-MEDIA TRAINING SYSTEM FOR COMMERCIAL
 BANKS IN THAILAND

Name Miss Siribhandhu Maniratana

Thesis Advisor Associate Professor Chaiyong Brahmawong, Ph.D.

Department Audio-Visual Education

Academic Year 1980

ABSTRACT

OBJECTIVES

The objectives of this research were twofold : (1) to develop a multi-media training system and model (2) to construct one training package on a certain topic and try it out in order to achieve a more effective system.

PROCEDURE

A multi-media training system called "Siripan Plan" was developed and a training project on "Supervisor Development" based on "Siripan Plan" was constructed. The project was divided into 4 units : Unit 1 "Planning"; Unit 2 "Controlling"; Unit 3 "Communication Process" and Unit 4 "Human Relationship for Management". A training package of each unit was prepared and experimented in the training project on "Supervisor Development" for the Assistant Chief Section staffs at Bank of Ayudhya during 1980. The training was divided into 4 periods with 135 trainees.

The result of this multi-media training system "Siripan Plan" was analyzed to find the trainees achievement at the 0.01 level using the t-test

FINDINGS

The evaluation of the training project on "Supervisor Development" based on "Siripan Plan" revealed that the trainees of each unit was significantly increased at the 0.01 level. Also, the training package was proved satisfactory to the trainees in terms of methods and procedure used, skills and benefits received and techniques of the trainers.

The follow-up after the training showed that within 6 months 45 trainees had been promoted and that they had well applied what they had learned. In addition, the training promoted a better relationships among colleagues than that between colleagues and their superiors. Also, the trainees agreed that the subject-matter, the methods, and the unit trainers were appropriate. Finally, the trainees were rated by their superiors as having satisfactorily improved in their performance.

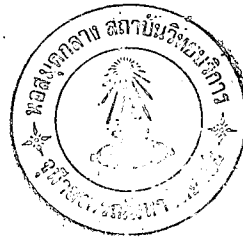
RECOMMENDATIONS

The recommendations are for the producer of training packages, supervisors of the training project, and the trainers.

For the producer of training packages: (1) plan the production of the training package in advance (2) consider the appropriate subject-matter in accordance with the period of time (3) consider the educational background, age and experience of the trainees and (4) improve the completed training package in order to set up standard.

For the supervisor of the training project :
(1) support the use of multi-media training system in order to accomplish the efficiency and the achievement of the training and (2) support the production of the training package.

For the unit trainers : (1) study techniques and materials provided in the training package thoroughly and (2) change the role of the trainer to be the co-ordinator and facilitator.



กิติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบน้อมรำลึกถึงพระคุณของนาวาอากาศเอก พอตันท์ มณีรัตน์ บิดาผู้ล่วงลับไปเมื่อ 5 ปีที่แล้ว เนื่องจากความมุ่งหวังของท่านที่ได้ปรารถนาไว้ก่อนหน้านั้น ได้เป็นแรงบันดาลใจสูงสุด และเป็นกำลังใจอันสำคัญยิ่งต่อผู้วิจัย ในการศึกษาระดับปริญญาโททางด้านสัตวศาสตร์ โดยมุ่งหมายที่จะให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ปรากฏผลสำเร็จอย่างดีเยี่ยม และเป็นประโยชน์อย่างกว้างขวางสืบต่อไป

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ขอบเขตชั้นตอนและมีรายละเอียดของการดำเนินงาน กว้างขวาง ผู้วิจัยต้องขอความกรุณาอนุเคราะห์จากบุคคลหลายท่านเป็นระยะเวลาต่อเนื่องกันนานพอสมควรจนกระทั่งวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ โดยเฉพาะ รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยยงค์ พรหมวงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และร้อยตรี ยอดชาย ชูศรี ได้กรุณาเอาใจใส่ให้คำแนะนำปรึกษา นับตั้งแต่การเสนอหัวข้อวิทยานิพนธ์ การเตรียมการวิจัย การดำเนินการวิจัย การประเมินและติดตามผลโดยตรวจทานและแก้ไขปรับปรุงชั้นตอนต่างๆ ของการดำเนินงานให้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง และได้รับความกรุณาจากรองศาสตราจารย์ ประคอง วรรณสุต ให้คำแนะนำอย่างดียิ่งในการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ในการดำเนินงานของการวิจัยครั้งนี้ ได้รับความกรุณาเป็นอย่างสูงจากคุณกฤษฎี รัตนรักษ์ ท่านกรรมการรองผู้จัดการใหญ่ ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด คุณถวัลย์ กำจัดด้สกร ผู้จัดการฝ่ายการพนักงาน และคุณโสมนัส ชูศรี หัวหน้าส่วนพัฒนาการพนักงาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้วิจัยได้ให้ความกรุณาเป็นผู้แนะนำและสนับสนุนผู้วิจัยด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งตลอดมา

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้รับความกรุณาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ศุภร สุวรรณาศรัย หัวหน้าภาควิชาสัตวศาสตร์ศึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิรุทธิ์ สีลาพฤทธิ อาจารย์ที่ปรึกษาในการศึกษาระดับปริญญาโททางด้านสัตวศาสตร์ รวมทั้งคุณอำนาจ อังคามสี ร้อยตำรวจเอกนิรุช รักษาเสรี คุณทวีช อนุภูมิล คุณชนวรรณ ชัชมนมาศ คุณอัจฉรา บุญเฉลย คุณยรรยงค์ สวัสดิ์

คุณชัชวาล อังกาบสี และเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกอบรม ธนาคารแห่งประเทศไทย คุณทิพย์อนงค์
ภูริทัต และเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุจุฬา คุณสุวรรณ โรจนจันทร์ คุณนราพร โรจนจันทร์
รวมทั้งพนักงานส่วนพัฒนาการพนักงาน ฝ่ายการพนักงาน ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด

ผู้วิจัยได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากคุณพรพิมล อมรกุล คุณอัจฉรา -
คันติเสวี คุณวาสนศักดิ์ โชติพันธ์ คุณอุคม บุพจันโท คุณประสิทธิ์ชัย เหล่าชัยพฤษ
โรงเรียนทวีผลพิมพ์ดีด และเจ้าหน้าที่วิทยาลัยอินทราชัยในการจัดพิมพ์และจัดทำวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้ให้เป็นรูปเล่มที่สมบูรณ์

โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้วิจัยได้รับความกรุณาเป็นอย่างสูงสนับสนุนและอนุเคราะห์
แก้ไขปัญหา อุปสรรค ข้อขัดข้องต่าง ๆ ในการวิจัยครั้งนี้จากพันตำรวจตรี มนเด็ยร ประทีปะวณิช
และคุณศรีสง่า มณีรัตน์ มารดาของผู้วิจัย

ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกไว้และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ศิริพันธุ์ มณีรัตน์

สารบัญ

บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ช
กิตติกรรมประกาศ	ญ
รายการตารางประกอบ	ค
รายการภาพประกอบ	ต



บทที่

1. บทนำ

วัตถุประสงค์	4
สมมุติฐาน	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
ข้อตกลงเบื้องต้น	5
วิธีดำเนินการวิจัย	6
การวิเคราะห์คะแนน	10
ความจำกัดในการวิจัย	10
ค่าจำกัดความในการวิจัย	11
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	12

2. การศึกษาขั้นมูลฐาน

แนวความคิดเรื่องระบบ	13
ประวัติและความเป็นมา	13

สารบัญ (ต่อ)

บทที่

หน้า

ความหมายของระบบ	14
ระบบปิดและระบบเปิด	14
รูปแบบของระบบ	17
การออกแบบและประเมินค่าของระบบ	20
ข้อดีและข้อเสียของแนวความคิดด้านระบบ	22
วิธีการจัดระบบ	25
ความหมายการจัดระบบ	26
องค์ประกอบการจัดระบบ	27
ขั้นตอนการจัดระบบ	28
คุณค่าของวิธีการจัดระบบ	32
ตัวอย่างวิธีการจัดระบบ	32
๕ การฝึกอบรม	43
ความหมายของการฝึกอบรม	45
การฝึกอบรมกับการพัฒนา	47
การฝึกอบรมกับการศึกษา	48
การฝึกอบรมกับการเรียนรู้	52
ประเภทของการฝึกอบรม	54
กระบวนการของการฝึกอบรม	55
ความจำเป็นที่จะต้องมีการฝึกอบรม	57
เทคนิคในการฝึกอบรม	59
ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม	63

สารบัญ (ต่อ)

บทที่

หน้า

ระบบการฝึกอบรม	66
แนวความคิดสมัยใหม่ เรื่องการฝึกอบรม	66
การฝึกอบรมกับแนวความคิดเรื่องระบบ	67
การวิเคราะห์ระบบการฝึกอบรม	69
ตัวแบบของระบบการฝึกอบรมและพัฒนา	70
เทคโนโลยีทางการศึกษากับการฝึกอบรม	80
ความหมายของเทคโนโลยีทางการศึกษา	82
มโนภาพเกี่ยวกับเทคโนโลยีทางการศึกษา	83
เทคโนโลยีและนวัตกรรม	85
เทคโนโลยีทางการศึกษากับกระบวนการสื่อความ ในการฝึกอบรม	86
สื่อการฝึกอบรมกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม	87
สื่อการฝึกอบรม	90
ความหมายของสื่อการฝึกอบรม	90
ประเภทของสื่อการฝึกอบรม	92
ความสำคัญของสื่อการฝึกอบรม	97
การเลือกใช้สื่อการฝึกอบรม	100
การประเมินผลการใช้สื่อการฝึกอบรม	101
การเก็บรักษาสื่อการฝึกอบรม	102
สื่อการฝึกอบรมกับการจัดระบบการฝึกอบรม	103
สื่อการฝึกอบรมกับวิธีการฝึกอบรม	106

สารบัญ (ต่อ)

บทที่

หน้า

ระบบสื่อประสม 109

 ความหมายของสื่อประสม 110

 ลำดับขั้นการออกแบบการใช้สื่อประสม 111

 ประโยชน์ของสื่อประสม 112

ชุดฝึกอบรม 112

 แนวคิดการผลิตชุดฝึกอบรม 113

 องค์ประกอบของชุดฝึกอบรม 114

 คุณค่าของชุดฝึกอบรม 116

กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์สำหรับการฝึกอบรม 117

 ความหมายของกระบวนการกลุ่ม 117

 ลักษณะการ เรียนรู้โดยวิธีกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ 118

 ลำดับขั้นของการฝึกอบรมโดยวิธีกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ 119

 บทบาทของวิทยากรและผู้เข้าอบรมในการทำงานกลุ่ม 119

 บทบาทของสมาชิกกลุ่ม 120

 บทบาทของวิทยากรโดยวิธีกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ 121

 กิจกรรมอบรมโดยวิธีกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ 122

ธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย 122

 สภาพทั่วไปของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย 123

 วิวัฒนาการของการธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย 125

 ประวัติธนาคารพาณิชย์แห่งแรกในประเทศไทย 126

 บทบาทของธนาคารพาณิชย์ 127

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3. ระบบการฝึกอบรมโดยใช้สื่อประสม "แผนศิริพันธุ์" . . .	131
หลักการและเหตุผล	131
ขั้นตอนของระบบ	132
แบบจำลองระบบ	135
รายละเอียดขั้นตอนตามระบบ	136
คุณค่าของระบบ	144
4. วิธีดำเนินการวิจัย	145
การศึกษาและรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง	146
การสร้างระบบการฝึกอบรมโดยใช้สื่อประสม 1 ระบบ	147
การกำหนดตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัย	148
การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม	151
การคัดเลือกวิทยากร	152
การเสนอโครงการฝึกอบรมเพื่อขออนุมัติจัดการฝึกอบรม	153
การผลิตชุดฝึกอบรม	153
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย	158
การทดลองใช้ชุดฝึกอบรม	160
การประเมินผลการฝึกอบรม	160
การติดตามผลภายหลังการอบรม	161
การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล	161
สรุปผลการวิจัย	164

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5. การวิเคราะห์ข้อมูล	165
การวิเคราะห์หาค่าความมีนัยสำคัญจากพัฒนาการของ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	166
การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินผล	169
การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินติดตามผล	184
6. สรุปการวิจัย อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	194
สรุปการวิจัย	194
ผลการวิจัย	197
อภิปรายผลการวิจัย	198
ข้อเสนอแนะ	201
บรรณานุกรม	202
ภาคผนวก	211
ประวัติผู้วิจัย	386

รายการตารางประกอบ

ตารางที่	หน้า
1	166
เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนทดสอบก่อนอบรม และคะแนนการทดสอบหลังอบรมของผู้เข้าอบรมรุ่นที่ 1	166
2	167
เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนการทดสอบก่อน อบรมและคะแนนการทดสอบหลังอบรมของผู้เข้าอบรมรุ่นที่ 2	167
3	168
เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนการทดสอบก่อนอบรม และคะแนนการทดสอบหลังอบรมของผู้เข้าอบรมรุ่นที่ 3	168
4	169
เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนการทดสอบก่อนอบรม และคะแนนการทดสอบหลังอบรมของผู้เข้าอบรมรุ่นที่ 4	169
5	170
ผลจากการประเมินผลหน่วยที่ 1 เรื่อง "การวางแผนงาน"	170
6	172
ผลจากการประเมินผลหน่วยที่ 2 เรื่อง "การควบคุมงาน"	172
7	174
ผลจากการประเมินผลหน่วยที่ 3 เรื่อง "การสื่อสาร"	174
8	175
ผลจากการประเมินผลหน่วยที่ 4 เรื่อง "มนุษยสัมพันธ์ในการ บริหารงาน"	175
9	178
ผลจากการประเมินผลหลักสูตร	178
10	184
ผลจากการประเมินติดตามผลผู้ผ่านการอบรม	184
11	190
ผลจากการประเมินติดตามผลโดยผู้บังคับบัญชาโดยตรง	190
ประเมินผู้ผ่านการอบรม	190
12	212
เปรียบเทียบผลการทดสอบก่อนอบรมและผลการทดสอบหลังอบรม ชุดฝึกอบรมที่ 1 เรื่อง "การวางแผนงาน" ของผู้เข้ารับการอบรม รุ่นที่ 4	212

รายการตารางประกอบ (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
13	เปรียบเทียบผลการทดสอบก่อนอบรมและผลการทดสอบหลัง อบรมชุดฝึกอบรมที่ 2 เรื่อง "การควบคุมงาน" ของผู้เข้า อบรมรุ่นที่ 4	214
14	เปรียบเทียบผลการทดสอบก่อนอบรมและผลการทดสอบหลัง อบรมชุดฝึกอบรมที่ 3 เรื่อง "การสื่อความ" ของผู้เข้า อบรมรุ่นที่ 4	216
15	เปรียบเทียบผลการทดสอบก่อนอบรมและผลการทดสอบหลัง อบรมของชุดฝึกอบรมที่ 4 เรื่อง "มนุษยสัมพันธ์ในการ บริหารงาน" ของผู้เข้าอบรมรุ่นที่ 4	218
16	เปรียบเทียบผลรวมของการทดสอบก่อนอบรมและผลรวมของ การทดสอบหลังอบรมของการใช้ชุดฝึกอบรมทั้ง 4 ชุด ของ ผู้เข้าอบรมรุ่นที่ 4	220
17	การทดสอบความมีนัยสำคัญจากการใช้ชุดฝึกอบรมที่ 1 ของ ผู้เข้าอบรมรุ่นที่ 4	222
18	การทดสอบความมีนัยสำคัญของการใช้ชุดฝึกอบรมที่ 2 ของ ผู้เข้าอบรมรุ่นที่ 4	224
19	การทดสอบความมีนัยสำคัญของการใช้ชุดฝึกอบรมที่ 3 ของ ผู้เข้าอบรมรุ่นที่ 4	226
20	การทดสอบความมีนัยสำคัญของการใช้ชุดฝึกอบรมที่ 4 ของ ผู้เข้าอบรมรุ่นที่ 4	228
21	การทดสอบความมีนัยสำคัญของการใช้ชุดฝึกอบรมทั้ง 4 ชุด ของผู้เข้าอบรมรุ่นที่ 4	230

รายการรูปประกอบ

รูปที่		หน้า
1	แสดงความสัมพันธ์ภายในของระบบ	15
2	แสดงระบบและความสัมพันธ์ของระบบย่อย	16
3	แสดงการทำงานของระบบ	20
4	แสดงการออกแบบและประเมินค่าของระบบ	21
5	แบบจำลองระบบการผลิตชุดการสอนแผนจุฬา	38
6	แบบจำลองระบบการผลิตชุดการสอนแผนทางไกล (STOU PLAN)	42
7	แสดงขั้นตอนของกระบวนการบริหารงานบุคคล	46
8	แสดงความสัมพันธ์ของการฝึกอบรมและการพัฒนา	48
9	แสดงความสัมพันธ์ของการฝึกอบรมกับการศึกษา	51
10	รูปแบบจำลองการเรียนรู้โดยผลของการฝึกอบรม	53
11	แสดงกระบวนการของการฝึกอบรม	55
12	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเทคนิคในการฝึกอบรมกับกระบวนการ เรียนรู้	60
13	แสดงความสำคัญและประโยชน์ที่การฝึกอบรมมีต่อองค์การ	65
14	แสดงการฝึกอบรมระบบ Cybernatic	68
15	แสดงตัวแบบสายงานของระบบฝึกอบรมและพัฒนา	71
16	แสดงแบบจำลองกรวยแห่งประสบการณ์	84
17	แสดงระบบสื่อการสอน	104
18	แบบจำลองระบบการฝึกอบรมโดยใช้สื่อประสม "แผนศิริพันธุ์"	135