



การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. นำคะแนนจากการทดสอบก่อนอบรมและคะแนนจากการทดสอบหลังอบรมของแต่ละหน่วย รวมทั้งคะแนนรวมของแต่ละรุ่นมาเปรียบเทียบกัน โดยการทดสอบหาค่า t (t-test)
2. นำข้อมูลจากแบบประเมินผลการอบรม มาคำนวณหาค่าร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบประเมินผลการอบรมในแต่ละสัปดาห์ แต่ละรุ่น และเสนอเฉพาะจำนวนสูงสุดของผู้ตอบในแต่ละสัปดาห์เท่านั้น พร้อมทั้งเปรียบเทียบค่าร้อยละของจำนวนผู้ตอบแต่ละรุ่นด้วย
3. นำข้อมูลจากแบบประเมินทัศนคติตามผล มาคำนวณหาค่าร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบประเมินทัศนคติตามผล ในแต่ละสัปดาห์แต่ละรุ่น และเสนอเฉพาะจำนวนสูงสุดของผู้ตอบในแต่ละสัปดาห์เท่านั้น พร้อมทั้งเปรียบเทียบค่าร้อยละของจำนวนผู้ตอบแต่ละรุ่นด้วย

ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1. เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของการทดสอบก่อนอบรม กับคะแนนเฉลี่ยของการทดสอบหลังอบรม และคะแนนเฉลี่ยของคะแนนรวมแต่ละรุ่น โดยการทดสอบหาค่า t (t-test) นำมาแสดงในรูปตารางโดยใช้สัญลักษณ์ทางสถิติแทนความหมายดังนี้

\bar{X}_1 = คะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบก่อนอบรม

\bar{X}_2 = คะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบหลังอบรม

\bar{d} = มีขนิมเลขคณิตของผลต่างระหว่างคะแนนการทดสอบก่อนอบรม และคะแนนทดสอบหลังอบรม

σ_d = ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของผลต่างระหว่างมีขนิมเลขคณิต

ผลจากการวิเคราะห์ปรากฏตามตารางที่ 1-4 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนการทดสอบก่อนอบรม
และคะแนนการทดสอบหลังอบรมของผู้เข้าอบรมรุ่นที่ 1 (N= 27)

เรื่อง	\bar{x}_1	\bar{x}_2	\bar{d}	$\sigma_{\bar{d}}$	t
การวางแผนงาน	6.26	7.48	1.22	0.41	2.98
การควบคุมงาน	13.04	13.70	0.67	0.33	2.03
การสื่อสาร	13.07	16.29	3.22	0.59	5.46
มนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงาน	4.63	7.67	3.04	0.46	6.61
ชุดฝึกอบรมที่ 1 - 4	37.0	45.15	8.15	0.96	2.71

** p < .01

คะแนนการทดสอบก่อนอบรมและคะแนนการทดสอบหลังอบรม โดยเฉลี่ยของผู้เข้าอบรมรุ่นที่ 1 ปรากฏว่าในหน่วยที่ 1 เรื่อง "การวางแผนงาน" หน่วยที่ 3 เรื่อง "การสื่อสาร" หน่วยที่ 4 เรื่อง "มนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงาน" และคะแนนรวมทั้ง 4 หน่วยนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงว่าภายหลังการอบรม ผู้เข้าอบรมในรุ่นที่ 1 เกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้นในเรื่องต่าง ๆ ดังกล่าว สำหรับในหน่วยที่ 2 เรื่อง "การควบคุมงาน" นั้น ไม่ปรากฏว่ามีพัฒนาการที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนการทดสอบก่อนอบรม และคะแนนทดสอบหลังอบรมของผู้เข้าอบรมรุ่นที่ 2 (N= 33)

เรื่อง	\bar{x}_1	\bar{x}_2	\bar{a}	$\sigma_{\bar{a}}$	t
การวางแผนงาน	6.18	7.76	1.58	0.35	4.51**
การควบคุมงาน	13.15	13.27	0.12	0.28	0.43
การสื่อสาร	13.12	15.58	2.45	0.33	3.03**
มนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงาน	7.73	11.42	3.70	0.29	12.76**
ชุดฝึกอบรมที่ 1 - 4	40.18	48.03	7.85	0.66	11.89**

** P < .01

คะแนนการทดสอบก่อนอบรมและคะแนนการทดสอบหลังอบรมโดยเฉลี่ยของผู้เข้าอบรมรุ่นที่ 2 ในหน่วยที่ 1 เรื่อง "การวางแผนงาน" หน่วยที่ 2 เรื่อง "การสื่อสาร" หน่วยที่ 4 เรื่อง "มนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงาน" และคะแนนรวมทั้ง 4 หน่วยนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงว่าภายหลังการอบรมผู้เข้าอบรมในรุ่นที่ 2 เกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้นในเรื่องต่าง ๆ ดังกล่าว สำหรับในหน่วยที่ 2 เรื่อง "การควบคุมงาน" นั้นไม่ปรากฏว่ามีพัฒนาการที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนการทดสอบก่อนอบรม
และคะแนนการทดสอบหลังอบรมของผู้เข้าอบรมรุ่นที่ 3 (N=37)

เรื่อง	\bar{x}_1	\bar{x}_2	\bar{a}	$\sigma_{\bar{a}}$	t
การวางแผนงาน	6.0	7.45	1.46	0.17	8.59**
การควบคุมงาน	12.54	13.43	0.89	0.43	2.07*
การสื่อความ	13.68	14.84	1.16	0.39	6.03**
มนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงาน	7.54	10.51	2.97	0.48	6.19**
ชุดฝึกอบรมที่ 1 - 4	39.76	46.24	6.49	0.95	6.83**

** P < 01 , * P < .05

คะแนนการทดสอบก่อนอบรมและคะแนนการทดสอบหลังอบรมโดยเฉลี่ยของผู้เข้าอบรมรุ่นที่ 3 ในหน่วยที่ 1 เรื่อง "การวางแผนงาน" ในหน่วยที่ 3 เรื่อง "การสื่อความ" ในหน่วยที่ 4 เรื่อง "มนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงาน" และคะแนนรวมทั้ง 4 หน่วยนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และในหน่วยที่ 2 เรื่อง "การควบคุมงาน" นั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าภายหลังการอบรมผู้เข้าอบรมในรุ่นที่ 3 เกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้นในเรื่องต่าง ๆ ดังกล่าว

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนการทดสอบก่อนอบรม
และคะแนนการทดสอบหลังอบรม ของผู้เข้าอบรมรุ่นที่ 4
(N = 38)

เรื่อง	\bar{x}_1	\bar{x}_2	\bar{d}	$\sigma_{\bar{d}}$	t
การวางแผนงาน	5.10	6.78	1.68	0.36	4.67 ^{**}
การควบคุมงาน	11.82	12.82	1.0	0.45	2.22 [*]
การสื่อสาร	11.13	12.37	1.24	0.09	3.18 [*]
มนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงาน	7.0	9.42	2.42	0.35	6.91 ^{**}
ชุดฝึกอบรมที่ 1 - 4	35.05	41.39	6.34	0.77	8.23 ^{**}

** P < .01, * P < .05

คะแนนการทดสอบก่อนอบรมและคะแนนการทดสอบหลังอบรมโดยเฉลี่ยของผู้เข้าอบรมรุ่นที่ 4 ในหน่วยที่ 1 เรื่อง "การวางแผนงาน" หน่วยที่ 3 เรื่อง "การสื่อสาร" หน่วยที่ 4 เรื่อง "มนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงาน" และคะแนนรวมทั้ง 4 หน่วยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และในหน่วยที่ 2 เรื่อง "การควบคุมงาน" นั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าภายหลังการอบรม ผู้เข้าอบรมในรุ่นที่ 4 เกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้นในเรื่องต่าง ๆ ดังกล่าว

นำข้อมูลจากแบบประเมินผลการอบรมมาคำนวณหาค่าร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบประเมินแต่ละรุ่นในแต่ละสเกล และนำเสนอเฉพาะจำนวนสูงสุดของผู้ตอบในแต่ละสเกลเท่านั้น พร้อมทั้งเปรียบเทียบค่าร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบประเมินผลการอบรมในแต่ละรุ่นด้วย

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินผลรายหน่วยปรากฏตามตารางที่ 5 - 8 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 5 ผลจากการประเมินผลหน่วยที่ 1 เรื่อง "การวางแผนงาน"

กิจกรรม	วันที่ 1		วันที่ 2		วันที่ 3		วันที่ 4	
	สเกล	ร้อยละ	สเกล	ร้อยละ	สเกล	ร้อยละ	สเกล	ร้อยละ
1. การจัดกลุ่มสัมพันธ์ ทำแผนงานหลัก	ดี	67	ดี	56	ดี	60	ดีมาก	43
2. การจัดบรรยาย "ความหมายของ การวางแผนงาน"	ดีมาก	59	ดีมาก	61	ดีมาก	58	ดีมาก	81
3. การจัดเกม"การ หาทางเลือก"	ดี	54	ดี	46	ดี	58	ดีมาก	53
4. การชมสไลด์ เรื่อง "ความถูกผิด"	ดี	42	ดีมาก	52	ดีมาก	45	ดี	47
5. การจัดบรรยาย "บทบาทของผู้บริหาร กับการวางแผนงาน"	ดี	58	ดีมาก	56	ดี	59	ดี	63
6. การจัดบรรยาย "กระบวนการ วางแผนงาน"	ดี	59	ดีมาก	52	ดีมาก	54	ดีมาก	53
7. การจัดบรรยาย "องค์ประกอบของ แผนงาน"	ดีมาก	49	ดีมาก	60	ดี	50	ดีมาก	54

ตารางที่ 5 (ต่อ)

กิจกรรม	รุ่นที่ 1		รุ่นที่ 2		รุ่นที่ 3		รุ่นที่ 4	
	สเกด	ร้อยละ	สเกด	ร้อยละ	สเกด	ร้อยละ	สเกด	ร้อยละ
8. การจัดกลุ่มสัมพันธ อภิปราย ปัญหาและอุปสรรค ในการวางแผนงาน	ดี	63	ดีมาก	45	ดี	55	ดี	47
9. การจัดทดสอบก่อน และหลังอบรม	ดีมาก	34	ดีมาก	65	ดีมาก	63	ดีมาก	55
จำนวนผู้เข้าอบรม	27		33		37		38	
จำนวนผู้ตอบแบบ ประเมินผล ร้อยละ	27		31		36		38	
	100		94		97		100	

จากตารางที่ 5 จะเห็นว่า

รุ่นที่ 1 มีจำนวนผู้ตอบแบบประเมินผลคิดเป็นร้อยละ 100 และส่วนใหญ่ของผู้ตอบมีความเห็นว่า กิจกรรมในหน่วยที่ 1 นี้ อยู่ในเกณฑ์ "ดีมาก" 3 กิจกรรม คือ กิจกรรมที่ 2, 7 และ 9 ส่วนกิจกรรมอื่น ๆ นั้นอยู่ในเกณฑ์ "ดี"

รุ่นที่ 2 มีจำนวนผู้ตอบแบบประเมินผลคิดเป็นร้อยละ 94 และส่วนใหญ่ของผู้ตอบมีความเห็นว่า กิจกรรมที่อยู่ในเกณฑ์ "ดีมาก" มี 7 กิจกรรม คือ กิจกรรมที่ 2, 4, 5, 6, 7, 8 และ 9 สำหรับกิจกรรมอื่น ๆ นั้น อยู่ในเกณฑ์ "ดี"

รุ่นที่ 3 มีจำนวนผู้ตอบแบบประเมินผล คิดเป็นร้อยละ 97 และส่วนใหญ่ของผู้ตอบมีความเห็นว่ากิจกรรมที่อยู่ในเกณฑ์ "ดีมาก" มี 4 กิจกรรม คือ กิจกรรมที่ 2, 4, 6 และ 9 สำหรับกิจกรรมอื่น ๆ นั้น อยู่ในเกณฑ์ "ดี"

วันที่ 4 มีจำนวนผู้ตอบแบบประเมินผล คิดเป็นร้อยละ 100 และส่วนใหญ่ของผู้ตอบมีความเห็นว่ากิจกรรมที่อยู่ในเกณฑ์ "ดีมาก" มี 6 กิจกรรม คือ กิจกรรมที่ 1, 2, 3, 6, 7 และ 9 สำหรับกิจกรรมอื่น ๆ นั้น อยู่ในเกณฑ์ "ดี"

ตารางที่ 6 ผลจากการประเมินผลหน่วยที่ 2 เรื่อง "การควบคุมงาน"

กิจกรรม	วันที่ 1		วันที่ 2		วันที่ 3		วันที่ 4	
	สเกล	ร้อยละ	สเกล	ร้อยละ	สเกล	ร้อยละ	สเกล	ร้อยละ
1. การจัดส่งารกถา "ความหมายของการ ควบคุมงาน"	ดี	78	ดี	52	ดี	57	ดีมาก	60
2. การจัดส่งคู่มือสัมพันธ ศึกษากรณีตัวอย่าง	ดี	74	ดี	48	ดี	49	ดี	59
3. การจัดส่งบรรยาย "กระบวนการของ การควบคุม"	ดีมาก	67	ดี	54	ดี	58	ดี	60
4. การจัดส่งคู่มือสัมพันธ อภิปรายและเสนอ แนะ เครื่องมือใน การควบคุมงาน	ดี	44	ดี	52	ดี	54	ดี	54
5. การจัดส่งบรรยาย "ปัญหาเกี่ยวกับกา ไร้อำนาจทางการ บริหาร"	ดี	76	ดี	52	ดี	49	ดี	60



ตารางที่ 6 (ต่อ)

กิจกรรม	รุ่นที่ 1		รุ่นที่ 2		รุ่นที่ 3		รุ่นที่ 4	
	สเกล	ร้อยละ	สเกล	ร้อยละ	สเกล	ร้อยละ	สเกล	ร้อยละ
6. การทดสอบก่อน และหลังอบรม	ดี	76	ดีมาก	48	ดีมาก	49	ดีมาก	51
จำนวนผู้เข้าอบรม		27		33		37		38
จำนวนผู้ตอบแบบ ประเมินผล		27		31		37		36
ร้อยละ		100		94		100		95

จากตารางที่ 6 จะเห็นว่า

รุ่นที่ 1 มีจำนวนผู้ตอบแบบประเมินผลคิดเป็นร้อยละ 100 และส่วนใหญ่ของผู้ตอบมีความเห็นว่าการอบรมที่ 3 ในหน่วยที่ 2 นี้ อยู่ในเกณฑ์ "ดีมาก" สำหรับกิจกรรมอื่น ๆ นั้น อยู่ในเกณฑ์ "ดี"

รุ่นที่ 2 มีจำนวนผู้ตอบแบบประเมินผล คิดเป็นร้อยละ 94 และรุ่นที่ 3 มีจำนวนผู้ตอบแบบประเมินผล คิดเป็นร้อยละ 100 นั้น ส่วนใหญ่ของผู้ตอบมีความเห็นว่าการอบรมที่ 6 อยู่ในเกณฑ์ "ดีมาก" สำหรับกิจกรรมอื่น ๆ นั้นอยู่ในเกณฑ์ "ดี"

รุ่นที่ 4 มีจำนวนผู้ตอบแบบประเมินผล คิดเป็นร้อยละ 95 และส่วนใหญ่ของผู้ตอบมีความเห็นว่าการอบรมที่ 1, 6 อยู่ในเกณฑ์ "ดีมาก" สำหรับกิจกรรมอื่น ๆ นั้น อยู่ในเกณฑ์ "ดี"

ตารางที่ 7 ผลจากการประเมินผลหน่วยที่ 3 เรื่อง "การสื่อความ"

กิจกรรม	รุ่นที่ 1		รุ่นที่ 2		รุ่นที่ 3		รุ่นที่ 4	
	สังเกต	ร้อยละ	สังเกต	ร้อยละ	สังเกต	ร้อยละ	สังเกต	ร้อยละ
1. การจัดส่งารถา เรื่อง "การสื่อ ความ"	ดี	68	ดี	56	ดี	58	ดีมาก	80
2. การจัดกลุ่มสัมพันธ เล่นเกมต่อสู้เหลี่ยม	ดี	56	ดีมาก	47	ดีมาก	61	ดีมาก	60
3. การชมภาพยนตร์ เรื่อง " The Toilet" และ "The Process of Communica- tion"	ดีมาก	67	ดีมาก	50	ดีมาก	55	ดีมาก	58
4. การจัดบรรยาย "การสื่อความ" สำหรับนักบริหาร	ดี	68	ดีมาก	53	ดีมาก	56	ดีมาก	67
5. การทดสอบก่อน และหลังอบรม	ดี	52	ดี	56	ดี	50	ดี	53
จำนวนผู้เข้าอบรม	27		33		37		38	
จำนวนผู้ตอบแบบ ประเมินผล	25		32		36		33	
ร้อยละ	93		97		97		87	

จากตารางที่ 7 จะเห็นว่า

วันที่ 1 มีจำนวนผู้ตอบแบบประเมินผล คิดเป็นร้อยละ 93 และส่วนใหญ่ของผู้ตอบมีความเห็นว่า กิจกรรมที่ 3 อยู่ในเกณฑ์ "ดีมาก" สำหรับกิจกรรมอื่น ๆ นั้น อยู่ในเกณฑ์ "ดี"

วันที่ 2 มีจำนวนผู้ตอบแบบประเมินผล คิดเป็นร้อยละ 97

วันที่ 3 มีจำนวนผู้ตอบแบบประเมินผล คิดเป็นร้อยละ 97 และ

วันที่ 4 มีจำนวนผู้ตอบแบบประเมินผล คิดเป็นร้อยละ 87 ปรากฏว่าส่วนใหญ่ของผู้ตอบใบประเมินผลในวันที่ 2, 3 และ 4 มีความเห็นว่า กิจกรรมที่อยู่ในเกณฑ์ "ดีมาก" คือกิจกรรมที่ 1, 2, 3 และ 4 สำหรับกิจกรรมที่ 5 นั้น อยู่ในเกณฑ์ "ดี"

ตารางที่ 8 ผลจากการประเมินผลหน่วยที่ 4 เรื่อง "มนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงาน"

กิจกรรม	วันที่ 1		วันที่ 2		วันที่ 3		วันที่ 4	
	สเกล	ร้อยละ	สเกล	ร้อยละ	สเกล	ร้อยละ	สเกล	ร้อยละ
1. การจับบรรยาย "มนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงาน"	ดี	72	ดี	67	ดี	52	ดีมาก	63
2. การชมสไลด์ เรื่อง "ใจเขาใจเรา"	ดีมาก	60	ดีมาก	52	ดี	47	ดีมาก	54
3. การจัดกลุ่มสัมพันธ์ศึกษากรณีตัวอย่างที่ 1	ดี	71	ดี	48	ดี	73	ดี	59

ตัวอย่างที่ 8 (ต่อ)

กิจกรรม	รุ่นที่ 1		รุ่นที่ 2		รุ่นที่ 3		รุ่นที่ 4	
	สเกด	ร้อยละ	สเกด	ร้อยละ	สเกด	ร้อยละ	สเกด	ร้อยละ
4. การจัดกลุ่มสัมพันธ อภิปรายการ ปฏิสัมพันธ์ และ ความตึกในการ แสดงออก	ค	68	ค	54	ค	72	ค	56
5. การจัดบรรยาย "การรู้จักตนเองเพื่อ พัฒนาตนเอง"	ค	56	ค	53	ค	60	ค	57
6. การจัดกลุ่มสัมพันธ ศึกษกรณีตัวอย่าง ที่ 2	ค	68	ค	50	ค	77	ค	73
7. การจัดบรรยาย "การจูงใจเพื่อสร้าง สัมพันธภาพในการ ทำงาน"	ค	76	ค	70	ค	71	ค	52
8. การจัดกลุ่มสัมพันธ ศึกษกรณีตัวอย่าง ที่ 3	ค	56	ค	50	ค	50	ค	49
9. การจัดกลุ่มสัมพันธ ศึกษกรณีตัวอย่าง ที่ 4	ค	56	ค	50	ค	50	ค	48

ตัวอย่างที่ 8 (ต่อ)

กิจกรรม	รุ่นที่ 1		รุ่นที่ 2		รุ่นที่ 3		รุ่นที่ 4	
	สังเกต	ร้อยละ	สังเกต	ร้อยละ	สังเกต	ร้อยละ	สังเกต	ร้อยละ
10. การทดสอบก่อน และหลังอบรม	ดี	56	ดี	52	ดีมาก	48	ดีมาก	53
จำนวนผู้เข้าอบรม	27		33		37		38	
จำนวนผู้ตอบแบบ ประเมินผล	25		30		32		33	
ร้อยละ	93		91		86		87	

จากตารางที่ 8 จะเห็นได้ว่า

รุ่นที่ 1 มีจำนวนผู้ตอบแบบประเมินผล คิดเป็นร้อยละ 93 และรุ่นที่ 2 มีจำนวนผู้ตอบแบบประเมินผล คิดเป็นร้อยละ 91 นั้น ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบประเมินผล รุ่นที่ 1, 2 มีความเห็นว่ากิจกรรมที่ 2 ในหน่วยที่ 4 นี้ อยู่ในเกณฑ์ "ดีมาก" สำหรับกิจกรรมอื่น ๆ นั้น อยู่ในเกณฑ์ "ดี"

รุ่นที่ 3 มีจำนวนผู้ตอบแบบประเมินผล คิดเป็นร้อยละ 86 และส่วนใหญ่ของผู้ตอบมีความเห็นว่า กิจกรรมที่ 10 อยู่ในเกณฑ์ "ดีมาก" สำหรับกิจกรรมอื่น ๆ นั้น อยู่ในเกณฑ์ "ดี"

รุ่นที่ 4 มีจำนวนผู้ตอบแบบประเมินผลคิดเป็นร้อยละ 87 และส่วนใหญ่ของผู้ตอบมีความเห็นว่า กิจกรรมที่อยู่ในเกณฑ์ "ดีมาก" มี 3 กิจกรรม คือ กิจกรรมที่ 1, 2 และ 10 สำหรับกิจกรรมอื่น ๆ นั้น อยู่ในเกณฑ์ "ดี"

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินผลหลักสูตรปรากฏรายละเอียดตามตารางที่ 8 ซึ่งสรุปได้ดังนี้

รุ่นที่ 1 มีจำนวนผู้ตอบแบบประเมินผลหลักสูตร คิดเป็นร้อยละ 93 และส่วนใหญ่ของผู้ตอบเป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26 - 30 ปี มีอายุงานในธนาคาร 5-10ปี และมีอายุงานในตำแหน่ง 1-3 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และส่วนใหญ่เป็นโสด

ผู้ตอบแบบประเมินผลหลักสูตรส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาหน่วยที่ 1 - 4 เพิ่มขึ้นมาก เนื้อหาสาระที่คิดว่าจะไปใช้ประโยชน์มากที่สุด เป็นลำดับที่ 1 คือ หน่วยที่ 1, 3 และ 4 สำหรับหน่วยที่ 2 นั้น จัดไว้ในลำดับที่ 4 เมื่อเปรียบเทียบวิธีการอบรมของหลักสูตรนี้ กับวิธีการอบรมแบบบรรยายอย่างเดียวแล้วปรากฏว่าวิธีการอบรมของหลักสูตรนี้ ดีมาก มีความเข้าใจและได้ประโยชน์มากจากเอกสารประกอบการอบรมแผนฝึกอบรมและจากแบบทดสอบก่อนและหลังอบรม ส่วนแบบฝึกหัดนั้นให้ความเข้าใจและได้ประโยชน์พอควร

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบประเมิน แสดงความพอใจต่อบรรยากาศ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการอบรมอยู่ในเกณฑ์พอใจมาก 9 รายการ สำหรับในเรื่องการปรับอากาศนั้น มีความพอใจอยู่ในเกณฑ์ "พอควร"

รุ่นที่ 2 มีจำนวนผู้ตอบแบบประเมินผลหลักสูตร คิดเป็นร้อยละ 91 และส่วนใหญ่ของผู้ตอบเป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26 - 30 ปี มีอายุงานในธนาคาร 3 - 5 ปีและมีอายุงานในตำแหน่งไม่ถึง 1 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และส่วนใหญ่เป็นโสด

ผู้ตอบแบบประเมินผลหลักสูตรส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาหน่วยที่ 1 - 4 เพิ่มขึ้นมาก เนื้อหาสาระที่คิดว่าจะไปใช้ประโยชน์มากที่สุด เป็นลำดับที่ 1 คือ หน่วยที่ 1 และ 4 เป็นลำดับที่ 2 คือหน่วยที่ 3 เป็นลำดับที่ 4 คือ หน่วยที่ 2 เปรียบเทียบวิธีการอบรมของหลักสูตรนี้ กับวิธีการอบรมแบบบรรยายอย่างเดียวแล้วปรากฏว่า วิธีการอบรมของหลักสูตรนี้ดีมาก มีความเข้าใจและได้ประโยชน์พอควรจากเอกสารประกอบการอบรม มีความเข้าใจ และได้ประโยชน์มากจากแบบฝึกปฏิบัติ และแบบทดสอบก่อนและหลังการอบรม

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบประเมิน แสดงความพอใจต่อบรรยากาศและสิ่งอำนวยความสะดวกในการอบรมอยู่ในเกณฑ์พอใจมาก 5 รายการ และพอใจอยู่ในเกณฑ์ "พอควร" 5 รายการ

รุ่นที่ 3 มีจำนวนผู้ตอบแบบประเมินผลการอบรม คิดเป็นร้อยละ 100 และส่วนใหญ่ของผู้ตอบ เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30 - 35 ปี มีอายุงานในธนาคาร 10 - 15 ปี มีอายุงานในตำแหน่งไม่ถึง 1 ปี มีการศึกษาระดับ มศ. 6 และส่วนใหญ่แต่งงานแล้ว

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบประเมินผลหลักสูตร มีความเห็นว่า ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาหน่วยที่ 1 - 4 เพิ่มขึ้นมาก เนื้อหาสาระที่คิดว่าจะไปใช้ประโยชน์มากที่สุด เป็นลำดับที่ 1 คือ หน่วยที่ 1 และ 4 สำหรับหน่วยที่ 2 และ 3 จัดไว้ในลำดับที่ 2 เมื่อเปรียบเทียบวิธีการอบรมของหลักสูตรนี้ กับวิธีอบรมแบบบรรยายอย่างเดียวแล้วผู้ตอบแบบประเมินเห็นว่าวิธีการอบรมของหลักสูตรนี้ดีกว่า ความเข้าใจและประโยชน์ที่ได้จากเอกสารประกอบการอบรม แบบฝึกปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ "พอควร" ส่วนความเข้าใจและประโยชน์ที่ได้จากแบบทดสอบก่อนและหลังอบรมอยู่ในเกณฑ์มาก

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบประเมิน แสดงความพอใจต่อบรรยากาศและสิ่งอำนวยความสะดวกในการอบรมอยู่ในเกณฑ์พอใจมาก 6 รายการ และพอใจพอควร 4 รายการ

รุ่นที่ 4 มีจำนวนผู้ตอบแบบประเมินผลการอบรม คิดเป็นร้อยละ 95 และส่วนใหญ่ของผู้ตอบเป็นเพศหญิง อายุ 35 ปีขึ้นไป อายุงานในธนาคาร 10 - 15 ปี มีอายุงานในตำแหน่ง 3 - 5 ปี มีการศึกษาระดับ มศ. 6 และส่วนใหญ่แต่งงานแล้ว

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบประเมินผลหลักสูตร มีความเห็นว่าความเข้าใจในเนื้อหาวิชาหน่วยที่ 1, 3 และ 4 เพิ่มขึ้นมากที่สุด สำหรับความเข้าใจในเนื้อหาวิชาหน่วยที่ 2 นั้นเพิ่มขึ้นมาก เนื้อหาสาระที่คิดว่าจะไปใช้ประโยชน์มากที่สุด เป็นลำดับที่ 1 คือ หน่วยที่ 1 และ 4 สำหรับหน่วยที่ 3 จัดไว้ลำดับที่ 3 และหน่วยที่ 2 จัดไว้ลำดับที่ 4 เมื่อเปรียบเทียบวิธีการอบรมของหลักสูตรนี้ กับวิธีอบรมแบบบรรยายอย่างเดียวแล้ว เห็นว่า วิธีการอบรมของหลักสูตรนี้ดีมาก ความเข้าใจและประโยชน์ที่ได้รับจากเอกสารประกอบการอบรม และแบบฝึกปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ "พอควร" สำหรับแบบทดสอบก่อนและหลังการอบรมสร้างความเข้าใจและให้ประโยชน์มาก บรรยากาศและสิ่งอำนวยความสะดวกในการอบรม อยู่ในเกณฑ์พอใจมากทุกรายการ

นอกจากนี้ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบประเมินผลหลักสูตร ยังได้แสดงความคิดเห็นชมเชยการจัดฝึกอบรมครั้งนี้ในด้านต่าง ๆ เรียงตามลำดับได้ดังนี้

1. ความรู้ความคิดที่ได้รับจากการอบรม ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน
2. วิธีการดำเนินงานและคณะผู้จัดการฝึกอบรม
3. มีโอกาสได้รู้จักและมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
4. สร้างทัศนคติที่ดีต่อกัน
5. วิธีฝึกอบรมแผนใหม่
6. เปิดโอกาสแสดงความคิดเห็นและการทำงานร่วมกัน
7. ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง
8. ชมเชยคณะวิทยากร

ตามรายละเอียดที่ปรากฏในตารางที่ 9 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 9 ผลจากการประเมินหลักสูตร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ	รุ่นที่ 1		รุ่นที่ 2		รุ่นที่ 3		รุ่นที่ 4	
	สเกล	ร้อยละ	สเกล	ร้อยละ	สเกล	ร้อยละ	สเกล	ร้อยละ
1. เพศ	หญิง	60	หญิง	57	หญิง	51	หญิง	51
2. อายุ	26-30 ปี	44	26-30 ปี	45	30-35 ปี	54	35 ปีขึ้นไป	47
3. อายุงานในธนาคาร	5-10 ปี	64	3-5 ปี	47	10-15 ปี	51	10-15 ปี	50
4. อายุงานในตำแหน่ง	1-3 ปี	48	ไม่ถึง 1 ปี	47	ไม่ถึง 1 ปี	51	3-5 ปี	25
5. ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	68	ปริญญาตรี	73	ม.ศ. 6	41	ม.ศ. 6	42
6. สถานภาพทางการสมรส	โสด	50	โสด	53	แต่งงาน	73	แต่งงาน	64

ส่วนที่ 2: ความคิดเห็นต่อการอบรม	รุ่นที่ 1		รุ่นที่ 2		รุ่นที่ 3		รุ่นที่ 4	
	สเกล	ร้อยละ	สเกล	ร้อยละ	สเกล	ร้อยละ	สเกล	ร้อยละ
1. ความเข้าใจที่เพิ่มขึ้นในเนื้อหาวิชาหน่วยต่าง ๆ								
หน่วยที่ 1	มาก	52	มาก	67	มาก	51	มากที่สุด	47
หน่วยที่ 2	มาก	50	มาก	45	มาก	46	มาก	50
หน่วยที่ 3	มาก	60	มาก	57	มาก	51	มากที่สุด	47
หน่วยที่ 4	มาก	52	มาก	63	มาก	51	มากที่สุด	39
2. เนื้อหาสาระที่คิดว่าจะไปใช้ประโยชน์มากที่สุด								
หน่วยที่ 1	ลำดับที่ 1	36	ลำดับที่ 1	33	ลำดับที่ 1	38	ลำดับที่ 1	36
หน่วยที่ 2	ลำดับที่ 4	24	ลำดับที่ 4	39	ลำดับที่ 2	27	ลำดับที่ 4	42
หน่วยที่ 3	ลำดับที่ 1	20	ลำดับที่ 2	33	ลำดับที่ 2	33	ลำดับที่ 3	36
หน่วยที่ 4	ลำดับที่ 1	32	ลำดับที่ 1	30	ลำดับที่ 1	41	ลำดับที่ 1	53
3. เปรียบเทียบวิธีการอบรมของหลักสูตรนี้กับวิธีอบรมแบบบรรยายอย่างเดียว	ดีมาก	64	ดีมาก	63	ดี	46	ดีมาก	75
4. ความเข้าใจและประโยชน์จากเอกสารประกอบการอบรม								
การอบรม	มาก	72	พอควร	60	พอควร	70	พอควร	64

ส่วนที่ 2: ความคิดเห็นต่อการอบรม	รุ่นที่ 1		รุ่นที่ 2		รุ่นที่ 3		รุ่นที่ 4	
	สเกล	ร้อยละ	สเกล	ร้อยละ	สเกล	ร้อยละ	สเกล	ร้อยละ
5. ความเข้าใจและประโยชน์จากแบบฝึกปฏิบัติ เรื่อง								
5.1 แผนฝึกอบรม	มาก	56	มาก	57	พอควร	59	พอควร	64
5.2 แบบฝึกหัด	พอควร	48	มาก	54	พอควร	65	พอควร	55
6. ความเข้าใจและประโยชน์จากแบบทดสอบก่อนและหลังอบรม	มาก	68	มาก	63	มาก	49	มาก	53
7. ความพอใจต่อบรรยากาศและสิ่งอำนวยความสะดวกในการอบรม								
7.1 ช่วงหยุดพักการบรรยาย	มาก	64	พอควร	54	พอควร	54	มาก	69
7.2 อาหารว่างและเครื่องดื่ม	มาก	76	มาก	60	มาก	62	มาก	83
7.3 อาหารกลางวัน	มาก	80	มาก	63	มาก	62	มาก	75
7.4 การปรับอากาศ	พอควร	48	มาก	60	มาก	59	มาก	58
7.5 การควบคุมแสง	มาก	52	พอควร	47	มาก	57	มาก	72
7.6 การควบคุมเสียง	มาก	52	พอควร	60	มาก	57	มาก	58
7.7 การจัดที่นั่งของบรรยาย	มาก	68	พอควร	50	มาก	51	มาก	42

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ส่วนที่ 2:	รุ่นที่ 1		รุ่นที่ 2		รุ่นที่ 3		รุ่นที่ 4	
	สเกล	ร้อยละ	สเกล	ร้อยละ	สเกล	ร้อยละ	สเกล	ร้อยละ
7.8 การจัดที่นั่งประชุมกลุ่ม	มาก	72	มาก	50	พอควร	49	มาก	52
7.9 การใช้อุปกรณ์เครื่องฉาย	มาก	64	มาก	50	พอควร	54	มาก	75
7.10 รายการบันเทิง	มาก	60	พอควร	54	พอควร	49	มาก	81
จำนวนผู้เข้าอบรม	27		33		37		38	
จำนวนผู้ตอบใบประเมินผล	25		30		37		36	
ร้อยละ	93		91		100		95	

ผู้เข้าอบรมแสดงความคิดเห็นในคำชมเชย การจัดฝึกอบรมครั้งนี้ ในด้านต่าง ๆ สรุปได้ดังนี้
(เรียงตามจำนวนผู้ตอบ)

ความคิดเห็น	จำนวนผู้แสดงความคิดเห็น				รวม
	รุ่น 1	รุ่น 2	รุ่น 3	รุ่น 4	
1. ได้รับความรู้ความคิดที่จะเป็น ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	6	8	15	9	38
2. ชมเชยวิธีการดำเนินงานและคณะ ผู้จัดการฝึกอบรม	5	7	9	4	25
3. มีโอกาสได้รู้จักและมีมนุษยสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	3	3	8	7	21
4. สร้างทัศนคติที่ดีต่อกัน	1	2	8	6	17
5. ชมเชยวิธีฝึกอบรมแผนใหม่	2	3	6	1	12
6. ฝึกฝนการแสดงความคิดเห็นและ การทำงานร่วมกัน	2	3	4	2	11
7. ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง	1	1	2	1	5
8. ชมเชยคณะวิทยากร	1	1	1	1	4

3. นำข้อมูลจากแบบประเมินติดตามผลหลังการอบรม มาคำนวณหาค่าร้อยละ ของจำนวนผู้ตอบแบบประเมินติดตามผลแต่ละรุ่น ในแต่ละสเกล และนำเสนอเฉพาะจำนวน สูงสุดของผู้ตอบในแต่ละสเกลเท่านั้น พร้อมทั้งเปรียบเทียบค่าร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบ ประเมินติดตามผลในแต่ละรุ่นด้วย

3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินติดตามผลสำหรับสอบถาม
ผู้ผ่านการอบรม ปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 10 สรุปได้ว่า

รุ่นที่ 1 มีจำนวนผู้ตอบแบบประเมินติดตามผล คิดเป็นร้อยละ 77
ส่วนใหญ่ของผู้ตอบ มีความเห็นว่าในระยะ 6 เดือนที่ผ่านมาสามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้

และสร้างประสบการณ์ใช้ปฏิบัติงานได้บ้างเล็กน้อย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานดีขึ้น เป็นลำดับ การติดต่อประสานงานและความร่วมมือกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง และผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไป ยังมีลักษณะคงเดิม และไม่ได้รับทราบจากผู้บังคับบัญชาว่า ใ้ปฏิบัติ งานถูกต้อง เหมาะสมขึ้นบ้างหรือไม่ การลงทุนในการอบรมหลักสูตรนี้นับว่าได้ผลพอกุศล ส่วนใหญ่ของผู้ตอบมีความเห็นว่า ภายหลังจากเข้ารับการอบรมแล้ว สามารถนำความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์จากหน่วยวิชาต่าง ๆ ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้พอควร

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบเสนอข้อแนะนำในการจัดอบรมครั้งต่อไป ว่า ควรเพิ่ม เวลาให้มากขึ้น สำหรับด้านเนื้อหา วิธีการและวิทยากรนั้น มีความเหมาะสมดีแล้ว

รุ่นที่ 2 มีจำนวนผู้ตอบแบบประเมินคิดตามผล คิดเป็นร้อยละ 81 ส่วนใหญ่ ของผู้ตอบมีความเห็นว่า ในระยะ 6 เดือนที่ผ่านมาสามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ และสร้าง ประสบการณ์ไปใช้ปฏิบัติงานได้เป็นส่วนใหญ่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานดีขึ้นเป็นลำดับ การติดต่อประสานงาน และความร่วมมือกับผู้บังคับบัญชาโดยตรงและผู้บังคับบัญชาระดับ สูงขึ้นไป ยังมีลักษณะคงเดิม นอกจากนี้ยังไม่ได้รับทราบจากผู้บังคับบัญชาว่า ใ้ปฏิบัติ งานถูกต้องเหมาะสมขึ้นบ้างหรือไม่ การลงทุนในการอบรมหลักสูตรนี้นับว่าได้ผลพอกุศล

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบมีความเห็นว่า ภายหลังจากเข้ารับการอบรมแล้วสามารถ นำความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์จากหน่วยวิชาที่ 1, 2 และ 3 ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้พอควร สำหรับหน่วยวิชาที่ 4 นั้น นำไปใช้ได้มาก

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบเสนอข้อแนะนำในการจัดอบรมครั้งต่อไป ว่าควรเพิ่ม เวลาและ เพิ่มเนื้อหาให้มากขึ้น สำหรับด้านวิธีการและวิทยากรนั้น เหมาะสมดีแล้ว

รุ่นที่ 3 มีจำนวนผู้ตอบแบบประเมินผลคิดตามผล คิดเป็นร้อยละ 78 ส่วนใหญ่ ของผู้ตอบมีความเห็นว่า ในระยะ 6 เดือนที่ผ่านมาสามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้และสร้าง ประสบการณ์จากการอบรม ไปใช้ปฏิบัติงานได้บ้างเล็กน้อย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ดีขึ้นเป็นลำดับ การติดต่อประสานงานและความร่วมมือกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง และ ผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไป ยังมีลักษณะคงเดิม นอกจากนี้ ปรากฏว่าไม่ได้รับทราบจาก

ผู้บังคับบัญชาว่า ปฏิบัติงานได้ถูกต้องเหมาะสมก็ขึ้นบ้างหรือไม่ การลงทุนในการอบรมหลักสูตรนี้นับว่าคุ้มค่าหรือไม่

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบ มีความเห็นว่า ภายหลังจากการอบรมแล้ว สามารถนำความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์จากหน่วยวิชาต่าง ๆ ทั้ง 4 หน่วยไปใช้ในการปฏิบัติงานได้พอสมควร

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบเสนอขอแนะนำในการจัดอบรมครั้งต่อไปว่า ควรเพิ่มเวลาให้มากขึ้น สำหรับด้านเนื้อหา วิธีการและวิทยากรนั้นเหมาะสมแล้ว

รูปที่ 4 มีจำนวนผู้ตอบแบบประเมินคิดตามผล คิดเป็นร้อยละ 61 ส่วนใหญ่ของผู้ตอบมีความเห็นว่าในระยะ 6 เดือนที่ผ่านมา สามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้และสร้างประสบการณ์จากการอบรมไปใช้ปฏิบัติงานได้เป็นส่วนใหญ่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานดีขึ้นเป็นลำดับ การติดต่อประสานงานและความร่วมมือกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง และผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไปมีความคล่องตัวดีมาก แต่ปรากฏว่าไม่ได้รับทราบจากผู้บังคับบัญชาว่าปฏิบัติงานได้ถูกต้องเหมาะสมก็ขึ้นบ้างหรือไม่ การลงทุนในการอบรมหลักสูตรนี้นับว่าคุ้มค่าหรือไม่

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบ มีความเห็นว่า ภายหลังจากการอบรมแล้ว สามารถนำความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์จากหน่วยวิชาต่าง ๆ ทั้ง 4 หน่วยไปใช้ในการปฏิบัติงานได้พอสมควร

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบเสนอขอแนะนำในการจัดอบรมครั้งต่อไปว่าควรเพิ่มเวลาให้มากขึ้น สำหรับด้านเนื้อหาวิธีการ และวิทยากรนั้นเหมาะสมแล้ว

นอกจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินคิดตามผลแล้ว ผู้วิจัยยังได้ติดตามพัฒนาการ และการเปลี่ยนแปลงของผู้นำการอบรมปรากฏว่า ภายหลังจากการอบรม 6 เดือน ผู้นำการอบรม 135 คน มีพัฒนาการและมีการเปลี่ยนแปลงดังนี้

1. ได้รับการแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยโดยสมบูรณ์จำนวน 40 คน
2. ได้รับการเลื่อนตำแหน่งเป็นหัวหน้าหน่วย จำนวน 5 คน

3. ยังกำรงตำแหน่งเดิม จำนวน 97 คน กล่าวคือ
 - 3.1 วิชาการผู้ช่วยหัวหน้าหน่วย 3 คน
 - 3.2 ทดลองงานในตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าหน่วย 21 คน
 - 3.3 ผู้ช่วยหัวหน้าหน่วย 72 คน
4. ปลดเกษียณอายุ 1 คน
5. ถึงแก่กรรม 1 คน

ตารางที่ 10 ผลจากการประเมินคิดตามผลผู้ผ่านการอบรม

เรื่อง	รุ่นที่ 1		รุ่นที่ 2		รุ่นที่ 3		รุ่นที่ 4	
	สเกด	รอยละ	สเกด	รอยละ	สเกด	รอยละ	สเกด	รอยละ
ก.1. ในการอบรมหลักสูตร "การพัฒนาผู้บริหารระดับต้น" นั้น สิ่งที่ได้เรียนรู้และสร้างประสบการณ์สามารถนำมาไปปฏิบัติงานของท่านในระยะ 6 เดือนที่ผ่านมา	ได้บ้างเล็กน้อย	55	ได้เป็นส่วนใหญ่	46	ได้บ้างเล็กน้อย	48	ได้เป็นส่วนใหญ่	43
2. ในระยะ 6 เดือนที่ผ่านมา รู้สึกว่ามีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ดีขึ้น เป็นลำดับ	70	ดีขึ้น เป็นลำดับ	54	ดีขึ้น เป็นลำดับ	52	ดีขึ้น เป็นลำดับ	57
3. ขณะนี้การติดต่อประสานงานและความร่วมมือกับผู้อยู่บังคับบัญชาโดยตรงและผู้อยู่บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปนั้น	คงเดิม	65	คงเดิม	50	คงเดิม	52	ลดลง ตัวคี่มาก	52
4. ได้รับความจากผู้บังคับบัญชาว่าปฏิบัติงานได้ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่	ไม่ได้	65	ไม่ได้	73	ไม่ได้	55	ไม่ได้	62

ตารางที่ 10 (ต่อ)

เรื่อง	รุ่นที่ 1		รุ่นที่ 2		รุ่นที่ 3		รุ่นที่ 4	
	สเกล	ร้อยละ	สเกล	ร้อยละ	สเกล	ร้อยละ	สเกล	ร้อยละ
5. หลังจากกลับมาทำงานแล้ว 6 เดือน รู้สึกว่าการลงทุนลงแรงค่าใช้จ่ายและเวลา สำหรับการอบรมหลักสูตรนี้	ไคเดล พอคคุม	70	ไคเดล พอคคุม	77	ไคเดล พอคคุม	83	ไคเดล พอคคุม	57
ข. ภายหลังจากเข้ารับการอบรมแล้ว ท่านสามารถนำความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์จากหน่วยวิชาต่าง ๆ ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้มากน้อยเพียงใด								
หน่วยที่ 1: การวางแผนงาน	พอคควร	60	พอคควร	62	พอคควร	62	พอคควร	78
หน่วยที่ 2: การควบคุมงาน	พอคควร	80	พอคควร	62	พอคควร	83	พอคควร	62
หน่วยที่ 3: การสื่อความ	พอคควร	65	พอคควร	54	พอคควร	76	พอคควร	70
หน่วยที่ 4: มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารงาน	พอคควร	65	พอคควร	42	พอคควร	52	พอคควร	61

ตารางที่ 10 (ต่อ)

เรื่อง	รุ่นที่ 1		รุ่นที่ 2		รุ่นที่ 3		รุ่นที่ 4	
	สเกล	ร้อยละ	สเกล	ร้อยละ	สเกล	ร้อยละ	สเกล	ร้อยละ
ค. ขอแนะนำในการจัดการ อบรมครั้งต่อไป								
เรื่องเกี่ยวกับเวลา	เพิ่ม	45	เพิ่ม	23	เพิ่ม	28	เพิ่ม	17
เรื่องเกี่ยวกับเนื้อหา	ดี	25	เพิ่ม	16	ดี	34	เพิ่ม	13
เรื่องเกี่ยวกับวิธีการ	ดี	30	ดี	27	ดี	21	ดี	26
เรื่องเกี่ยวกับวิทยากร	ดี	40	ดี	23	ดี	21	ดี	13
จำนวนที่แจกให้ผู้ ผ่านการอบรม		26		32		37		36
จำนวนผู้ตอบใบประ เมินติดตามผล		20		26		29		23
ร้อยละ		77		81		78		61

3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินติดตามผลสำหรับผู้บังคับบัญชา โดยตรงประเมินผู้ผ่านการอบรม ปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 11 สรุปได้ว่า

1. ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของผู้ผ่านการอบรมในรุ่นที่ 1 ตอบแบบประเมินติดตามผล คิดเป็นร้อยละ 60 และส่วนใหญ่ของผู้ตอบประเมินว่าผู้ผ่านการอบรม มีการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ๆ ที่ขึ้น ทั้ง 10 รายการ และเสนอแนะให้จัดหลักสูตรฝึกอบรมในเรื่องต่าง ๆ เรียงลำดับตามความเร่งด่วนได้ดังนี้ การธนาคาร มนุษยสัมพันธ์ ในการบริหารงาน และการพัฒนาผู้บริหารระดับต้น

2. ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของผู้ผ่านการอบรมในรุ่นที่ 2 ตอบแบบประเมินติดตามผล คิดเป็นร้อยละ 67 และส่วนใหญ่ของผู้ตอบประเมินว่าผู้ผ่านการอบรมมีการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ดีขึ้น 9 รายการ สำหรับเรื่องปริมาณของผลงานนั้นมีลักษณะคงเดิม และเสนอแนะให้จัดหลักสูตรการฝึกอบรมในเรื่องต่าง ๆ เรียงลำดับตามความเร่งด่วนได้ดังนี้ มนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงาน บทบาทของธนาคารพาณิชย์ต่อเศรษฐกิจของประเทศ และการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า

3. ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของผู้ผ่านการอบรมในรุ่นที่ 3 ตอบแบบประเมินติดตามผล คิดเป็นร้อยละ 74 และส่วนใหญ่ของผู้ตอบประเมินว่าผู้ผ่านการอบรมมีการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ดีขึ้น ทั้ง 10 รายการ และเสนอแนะให้จัดหลักสูตรการฝึกอบรมในเรื่องต่าง ๆ เรียงลำดับตามความเร่งด่วนได้ดังนี้ การธนาคาร มนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงาน และการตรวจสอบลายเซ็น

4. ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของผู้ผ่านการอบรมในรุ่นที่ 4 ตอบแบบประเมินติดตามผล คิดเป็นร้อยละ 50 และส่วนใหญ่ของผู้ตอบมีความเห็นว่าผู้ผ่านการอบรมมีการปฏิบัติงาน การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ความสามารถในการปกครองผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาและความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น สำหรับเรื่องอื่น ๆ นอกจากที่กล่าวมาแล้วนี้มีลักษณะคงเดิม นอกจากนี้ยังได้เสนอแนะให้จัดหลักสูตรการฝึกอบรมในเรื่องต่าง ๆ เรียงตามลำดับความเร่งด่วนได้ดังนี้ การวิเคราะห์และเขียนรายงาน การใช้เวลาสำหรับโภการบริหาร และการธนาคาร

ตารางที่ 11 ผลจากการประเมินติดตามผลสำหรับผู้บังคับบัญชาโดยตรงประเมินผู้ผ่านการอบรม

การปฏิบัติงานในด้านต่อไปนี้เพียงใด	วันที่ 1		วันที่ 2		วันที่ 3		วันที่ 4	
	สเกล	ร้อยละ	สเกล	ร้อยละ	สเกล	ร้อยละ	สเกล	ร้อยละ
1. ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	ดีขึ้น	80	ดีขึ้น	75	ดีขึ้น	42	ดีขึ้น	56
2. การจัดระเบียบและกำหนดแผนการปฏิบัติงาน	ดีขึ้น	67	ดีขึ้น	60	ดีขึ้น	54	คงเดิม	45
3. การประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายโดยใช้วิธีปฏิบัติงานที่รัดกุมและคล่องตัว	ดีขึ้น	80	ดีขึ้น	65	ดีขึ้น	46	คงเดิม	50
4. ความรอบคอบในการปฏิบัติงาน	ดีขึ้น	73	ดีขึ้น	55	ดีขึ้น	65	คงเดิม	33
5. ปริมาณของผลงาน	ดีขึ้น	80	คงเดิม	45	ดีขึ้น	39	คงเดิม	56
6. คุณภาพของผลงาน	ดีขึ้น	73	ดีขึ้น	45	ดีขึ้น	58	คงเดิม	39
7. ความรับผิดชอบและความเชื่อถือได้	ดีขึ้น	53	ดีขึ้น	55	ดีขึ้น	46	คงเดิม	33
8. ความคิดริเริ่มโครงการใหม่	ดีขึ้น	73	ดีขึ้น	55	ดีขึ้น	42	คงเดิม	44
9. การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า	ดีขึ้น	73	ดีขึ้น	65	ดีขึ้น	46	ดีขึ้น	50
10. ความสามารถในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา	ดีขึ้น	73	ดีขึ้น	50	ดีขึ้น	58	ดีขึ้น	44
11. ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	ดีขึ้น	73	ดีขึ้น	55	ดีขึ้น	42	ดีขึ้น	44
จำนวนที่แจกให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการอบรม		25		30		35		36
จำนวนผู้ตอบใบประเมินติดตามผล		15		20		26		18
ร้อยละ		60		67		74		50

หลักสูตรการฝึกอบรมที่ได้รับการเสนอให้จัดต่อไป เรียงลำดับตามความเร่งด่วน:-

- รุ่นที่ 1
1. การธนาคาร
 2. มนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงาน
 3. การพัฒนาผู้บริหารระดับต้น



-
- รุ่นที่ 2
1. มนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงาน
 2. บทบาทของธนาคารพาณิชย์ต่อเศรษฐกิจของประเทศ
 3. การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า

-
- รุ่นที่ 3
1. การธนาคาร
 2. มนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงาน
 3. การตรวจสอบรายเซ็น

-
- รุ่นที่ 4
1. การวิเคราะห์และเขียนรายงาน
 2. การใช้เวลาสำหรับนักบริหาร
 3. การธนาคาร
-