



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างประชากรที่เป็นวิทยากรฝึกอบรม ซึ่งเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ดำเนินการอบรมหรือดำเนินการสอน ทั้งที่เป็นวิทยากรภายในของ รัฐวิสาหกิจและทั้งที่เป็นวิทยากรภายนอก แบบสอบถามที่ส่งไปทั้งสิ้น 300 ชุด เป็นแบบสอบถามสำหรับวิทยากรฝึกอบรมภายใน 150 ชุด ได้รับคืนมา 120 ชุด คิดเป็นร้อยละ 80 เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 115 ชุด คิดเป็นร้อยละ 76.66 และเป็นแบบสอบถามสำหรับวิทยากรฝึกอบรมภายนอก 150 ชุด ได้รับคืนมา 52 ชุด คิดเป็นร้อยละ 41.33 เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 57 ชุด คิดเป็นร้อยละ 38

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง หาความถี่และคำนวณค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรม ที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม คำนวณโดยการหาค่าเฉลี่ยของคะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test) ของคำตอบแต่ละข้อ

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างประชากร

ตารางที่ 2 แสดงจำนวน และ ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างประชากรจำแนกตามวุฒิการศึกษา ตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด และประสบการณ์ในการเป็นวิทยากรฝึกอบรม

สถานภาพ	วิทยากรฝึกอบรม	
	จำนวน	ร้อยละ
<u>วุฒิการศึกษา</u>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	12	7.0
ปริญญาตรี	93	54.0
ปริญญาโท	54	31.4
ปริญญาเอก	13	7.6
<u>ตำแหน่ง</u>		
ผู้อำนวยการ กอง / ฝ่าย	5	3.0
รองผู้อำนวยการ กอง / ฝ่าย	3	1.7
ผู้ว่าการ กอง / ฝ่าย	2	1.1
ผู้จัดการการ กอง / ฝ่าย	9	5.2
หัวหน้า กอง / ฝ่าย	20	12.0
เจ้าหน้าที่	133	77.0
<u>หน่วยงานสังกัด</u>		
รัฐวิสาหกิจ	128	75.0
สถาบันการศึกษา	17	10.0
หน่วยงานราชการ	16	9.0
หน่วยงานเอกชน	11	6.0

สถานภาพ	วิทยากรฝึกอบรม	
	จำนวน	ร้อยละ
<u>ประสบการณ์ในการเป็นวิทยากรฝึกอบรม</u>		
1 - 5 ปี	78	45.4
6 - 10 ปี	54	31.4
11 - 15 ปี	15	9.0
16 - 20 ปี	15	9.0
20 ปีขึ้นไป	10	6.0

จากตารางที่ 2 จะเห็นว่าวิทยากรฝึกอบรมส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 54 รองลงมาปริญญาโท (7.6 %) และต่ำกว่าปริญญาตรี (7 %)

วิทยากรฝึกอบรมส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ร้อยละ 77 รองลงมาคือหัวหน้า กอง/ฝ่าย (12%) ผู้จัดการ กอง/ฝ่าย (5.2%) ผู้อำนวยการ กอง/ฝ่าย (3%) รองผู้อำนวยการ กอง/ฝ่าย (1.7) และผู้ว่าการ กอง/ฝ่าย (1.1) ตามลำดับ

วิทยากรฝึกอบรมส่วนใหญ่สังกัดรัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 75 รองลงมาสังกัดสถาบันการศึกษา (10%) หน่วยงานราชการ (9%) และหน่วยงานเอกชน (6%) ตามลำดับ

ด้านประสบการณ์ในการเป็นวิทยากรฝึกอบรม ร้อยละ 45.4 มีประสบการณ์ในการเป็นวิทยากรฝึกอบรมประมาณ 1-5 ปี รองลงมาประมาณ 6-10 ปี (31.4 %) ประมาณ 11-15 ปี (8.7 %) ประมาณ 16-20 ปี (8.7) และประมาณ 25 ปีขึ้นไป (6 %)

ตอนที่ 2 วิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมตามการรับรู้
ของวิทยาการฝึกอบรม

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ของคะแนนการรับรู้ของ
ของวิทยาการฝึกอบรมที่มีต่อวิธีการฝึกอบรม โดยมีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้
เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาการบริหาร

วิธีการฝึกอบรม	วิทยาการฝึกอบรมภายใน วิทยาการฝึกอบรมภายนอก รวม					t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	
การบรรยาย	3.38	0.74	3.40	0.72	3.39	0.19
การอภิปรายเป็นคณะ	2.80	0.90	2.63	0.91	2.72	-1.16
การชุมนุมปาฐก	2.52	0.91	2.42	0.93	2.47	-0.66
บทบาทสมมติ	2.66	0.99	2.68	0.90	2.67	0.13
การศึกษาเฉพาะกรณี	3.00	0.81	2.76	0.89	2.88	-1.66
การระดมสมอง	2.50	0.93	2.46	0.98	2.48	-0.30
การลงมือปฏิบัติจริง	2.38	0.91	2.36	1.01	2.37	-0.12
การสัมมนา	2.45	0.93	2.60	0.92	2.52	0.95
เกมการบริหาร	2.73	1.11	2.70	0.96	2.72	-0.19
การปฏิบัติงานในเวลาจำกัด	2.07	0.89	2.08	0.89	2.07	0.11
การสอนงาน	1.98	0.88	2.06	0.99	2.02	0.56
การสาธิต	2.12	1.04	2.10	1.06	2.11	-0.10

จากตารางที่ 3 ปรากฏว่า ความการรับรู้ของวิทยากรทั้งสองกลุ่ม เห็นรวมกันว่าการบรรยาย การอภิปรายเป็นคณะ การชุมนุมปราชญ์ บทบาทสมมติ การศึกษาเฉพาะกรณี การระดมสมอง และเกมการบริหาร เป็นวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมปานกลาง สำหรับการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาการบริหาร นอกนั้นเป็นวิธีการที่เหมาะสมน้อยทั้งสิ้น

สำหรับวิทยากรฝึกอบรมภายในมีเห็นว่าวิธีการฝึกอบรม เหมาะสมปานกลาง 5 วิธี จาก 12 วิธี และวิทยากรฝึกอบรมภายนอก เห็นว่ามีวิธีการฝึกอบรมเหมาะสมปานกลาง 6 วิธี นอกนั้นมี ความเหมาะสมน้อย

จากผลของค่าที่ แสดงว่า การรับรู้ของวิทยากรฝึกอบรมภายในและวิทยากรฝึกอบรมภายนอก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน



ศูนย์วิทยพัชกร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ของคะแนนการรับรู้ของ
ของวิทยาการฝึกอบรมที่มีต่อวิธีการฝึกอบรม โดยมีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเพื่อ
ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเข้าใจเกี่ยวกับจิตวิทยาการบริหาร

วิธีการฝึกอบรม	วิทยาการฝึกอบรมภายใน วิทยาการฝึกอบรมภายนอก รวม					t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	
การบรรยาย	2.89	0.80	3.02	0.79	2.96	1.01
การอภิปรายเป็นคณะ	2.66	0.80	2.73	0.87	2.70	0.52
การชุมนุมปาฐก	2.38	0.89	2.49	0.87	2.44	0.76
บทบาทสมมติ	2.98	0.90	3.06	0.94	3.02	0.51
การศึกษาเฉพาะกรณี	2.92	0.98	3.04	0.92	2.98	0.74
การระดมสมอง	2.70	0.97	2.63	0.90	2.66	-0.44
การสอนสำเร็จรูป	2.42	0.87	2.38	1.02	2.40	-0.24
การสัมมนา	2.66	0.88	2.63	0.86	2.65	-0.22
เกมการบริหาร	3.03	0.99	3.06	0.98	3.04	0.16
การปฏิบัติงานในเวลาที่จำกัด	2.00	0.95	2.20	0.92	2.10	1.37
การสอนงาน	2.01	0.94	2.17	0.96	2.09	1.00
การสาธิต	2.03	0.97	2.31	1.10	2.17	1.61

จากตารางที่ 4 ปรากฏว่า ตามการรับรู้ของวิทยากรทั้งสองกลุ่มเห็นรวมกันว่า การบรรยาย การอภิปรายเป็นคณะ บทบาทสมมติ การศึกษาเฉพาะกรณี การระดมสมอง การสัมมนา และ เกมการบริหาร เป็นวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมปานกลาง สำหรับการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเข้าใจเกี่ยวกับจิตวิทยาการบริหาร นอกจากนั้นเป็นวิธีการที่เหมาะสมน้อยทั้งสิ้น

ตามการรับรู้ที่ละกลุ่มพบว่าวิทยากรทั้งสองกลุ่ม มีตามการรับรู้ตรงกันว่า มีวิธีการฝึกอบรมเหมาะสมปานกลาง 7 วิธี จาก 12 วิธี นอกนั้นมีความเหมาะสมน้อย

จากผลของค่าที่ แสดงว่า การรับรู้ของวิทยากรฝึกอบรมภายในและวิทยากรฝึกอบรมภายนอก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ของคะแนนการรับรู้ของ
ของวิทยาการฝึกอบรมที่มีต่อวิธีการฝึกอบรม โดยมีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้
ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถประยุกต์ใช้จิตวิทยาการบริหารในการปฏิบัติงานได้

วิธีการฝึกอบรม	วิทยาการฝึกอบรมภายใน วิทยาการฝึกอบรมภายนอก รวม					t
	X	S.D.	X	S.D.	X	
การบรรยาย	2.42	0.89	2.41	0.91	2.41	-0.02
การอภิปรายเป็นคณะ	2.50	0.93	2.63	0.86	2.57	0.87
การชุมนุมปาฐก	2.24	0.82	2.47	0.84	2.36	1.71
บทบาทสมมติ	3.12	0.87	3.28	0.85	3.20	1.17
การศึกษาเฉพาะกรณี	3.01	0.99	3.22	0.75	3.12	1.52
การระดมสมอง	2.56	1.07	2.79	0.87	2.67	1.49
การสอนสำเร็จรูป	2.24	0.82	2.32	0.93	2.28	0.52
การสัมมนา	2.57	0.81	2.66	0.84	2.62	0.67
เกมการบริหาร	3.24	0.86	3.24	0.89	3.24	-0.01
การปฏิบัติงานในเวลาที่กำหนด	2.33	1.03	2.60	1.02	2.47	1.65
การสอนงาน	2.92	1.00	2.37	1.05	2.33	0.45
การสาธิต	2.38	1.00	2.53	1.08	2.46	0.89

จากตารางที่ 5 ปรากฏว่าตามความคิดเห็นของวิทยากรทั้งสองกลุ่ม เห็นรวมกันว่าการอภิปรายเป็นคณะ
บทบาทสมมติ การศึกษาเฉพาะกรณี การระดมสมอง การสัมภาษณ์ และ เกมการบริหาร เป็นวิธี
การฝึกอบรมที่เหมาะสมปานกลาง สำหรับการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถประยุกต์
ใช้จิตวิทยาการบริหารในการปฏิบัติงานได้

สำหรับวิทยากรภายในมีความคิดเห็นว่า วิธีการฝึกอบรม เหมาะสมปานกลาง 7 วิธี จาก
12 วิธี และวิทยากรภายนอกเห็นว่าม่วิธีการที่เหมาะสมปานกลาง 8 วิธี นอกนั้นมีความเหมาะสมน้อย

จากผลของค่าที่ แสดงว่า การรับรู้ของวิทยากรฝึกอบรมภายในและวิทยากรฝึกอบรมภายนอก
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ของคะแนนการรับรู้ของ
ของวิทยาการฝึกอบรมที่มีต่อวิธีการฝึกอบรม โดยมีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเพื่อ
ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ขอบบังคับ วินัย ในการปฏิบัติงาน
ในองค์การ

วิธีการฝึกอบรม	วิทยาการฝึกอบรมภายใน วิทยาการฝึกอบรมภายนอก รวม					t
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	
การบรรยาย	3.63	0.69	3.61	0.65	3.62	-0.13
การอภิปรายเป็นคณะ	2.70	1.05	2.73	0.85	2.71	0.19
การชุมนุมปาฐก	2.31	1.02	2.50	0.89	2.41	1.23
บทบาทสมมติ	2.24	0.94	2.37	0.97	2.30	0.82
การศึกษาเฉพาะกรณี	2.73	1.01	2.72	0.94	2.72	-0.09
การระดมสมอง	2.24	0.84	2.20	0.95	2.22	-0.24
การสอนสำเร็จรูป	2.33	0.94	2.66	0.97	2.50	2.15 *
การสัมมนา	2.64	0.90	2.59	0.92	2.62	-0.38
เกมการบริหาร	2.07	1.07	2.17	0.93	2.12	0.65
การปฏิบัติงานในเวลาที่จำกัด	1.80	0.92	2.02	0.90	1.91	1.47
การสอนงาน	2.33	1.03	2.36	1.04	2.34	0.18
การสาธิต	2.19	0.92	2.23	1.04	2.21	0.25

* $p < .05$

จากตารางที่ 6 ปรากฏว่าวิทยากรฝึกอบรมทั้งสองกลุ่มเห็นรวมกันว่า การบรรยาย เป็นวิธีการที่เหมาะสมในระดับมากที่สุด สำหรับการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เกี่ยวกับ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ วินัย ในการปฏิบัติงานในองค์การ และการอภิปรายเป็นคณะ การศึกษาเฉพาะกรณี การสอนสำเร็จรูป และการสัมมนามีความเหมาะสมปานกลาง นอกนั้นเหมาะสมในระดับน้อย

เมื่อนิยามความคิดเห็นที่ละกลุ่มพบว่าวิทยากรทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นตรงกันว่า วิธีการที่เหมาะสมมาก 1 วิธี จาก 12 วิธี คือ การบรรยาย และวิทยากรภายใน เห็นว่า วิธีการที่เหมาะสมปานกลาง 3 วิธี วิทยากรภายนอกเห็นว่าวิธีการที่เหมาะสมปานกลาง 5 วิธี นอกนั้นมีความเหมาะสมน้อย

และเมื่อนิยามค่าที พบว่าวิทยากรฝึกอบรมภายในและวิทยากรฝึกอบรมภายนอก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของวิธีการสอนสำเร็จรูป แตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 โดยที่วิทยากรภายนอก เห็นว่า การสอนสำเร็จรูปเหมาะสม กับวัตถุประสงค์ดังกล่าวมากกว่าวิทยากรภายใน

ศูนย์วิทยพัชกร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ของคะแนนการรับรู้ของ
ของวิทยาการฝึกอบรมที่มีต่อวิธีการฝึกอบรม โดยมีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเพื่อ
ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเข้าใจเกี่ยวกับแนวความคิดด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ
การบริหาร และความจำเป็นของการมีระเบียบ ข้อบังคับ และวินัย

วิธีการฝึกอบรม	วิทยาการฝึกอบรมภายใน		วิทยาการฝึกอบรมภายนอก		รวม	t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
การบรรยาย	3.17	0.90	3.31	0.79	3.24	1.02
การอภิปรายเป็นคณะ	2.96	0.83	3.00	0.74	2.98	0.27
การประชุมปฐก	2.49	1.01	2.66	0.80	2.57	1.19
บทบาทสมมติ	2.43	0.95	2.62	0.97	2.53	1.19
การศึกษาเฉพาะกรณี	2.73	1.06	2.90	0.91	2.82	1.06
การระดมสมอง	2.43	1.09	2.60	0.90	2.52	1.08
การสอนสำเร็จรูป	2.19	0.98	2.42	0.89	2.30	1.55
การสัมมนา	2.61	0.91	2.93	0.80	2.77	2.31 *
เกมการบริหาร	2.42	0.97	2.67	0.94	2.54	1.66
การปฏิบัติงานในเวลาจำกัด	2.00	0.93	2.32	0.91	2.16	2.14 *
การสอนงาน	2.26	1.00	2.4	0.99	2.33	0.84
การสาธิต	2.17	1.06	2.36	1.04	2.27	1.11

* $p < .05$

จากตารางที่ 7 ปรากฏว่าตามการรับรู้ของวิทยากรทั้งสองกลุ่ม เห็นรวมกันว่า การบรรยาย การอภิปรายเป็นคณะ การชุมนุมปาฐก บทบาทสมมติ การศึกษาเฉพาะกรณี การระดมสมอง การสัมมนา และ เกมการบริหาร เป็นวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมปานกลาง สำหรับการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเข้าใจเกี่ยวกับแนวความคิดด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร และความจำเป็นของการมีระเบียบ ข้อบังคับ และวินัย

สำหรับวิทยากรภายใน มีการรับรู้วิธีการฝึกอบรมเหมาะสมปานกลาง 4 วิธี จาก 12 วิธี และวิทยากรภายนอกเห็นว่า มีวิธีการฝึกอบรมเหมาะสมปานกลาง 8 วิธี นอกนั้น มีความเหมาะสมน้อย

เมื่อนิยามค่าที่ แสดงว่า วิทยากรทั้งสองกลุ่ม มีการรับรู้เกี่ยวกับวิธีการสัมมนา และการปฏิบัติงานในเวลาจำกัด แตกต่างกันในระดับความมีนัยสำคัญ .05 ซึ่งทั้งสองวิธีดังกล่าว วิทยากรภายนอกเห็นว่าเป็นวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ดังกล่าวมากกว่าวิทยากรภายใน

ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ของคะแนนการรับรู้ของ
ของวิทยาการฝึกอบรมที่มีต่อวิธีการฝึกอบรม โดยมีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้
ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ วินัย ในการปฏิบัติ
งานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

วิธีการฝึกอบรม	วิทยาการฝึกอบรมภายใน วิทยาการฝึกอบรมภายนอก รวม					t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	
การบรรยาย	2.54	1.02	2.82	0.97	2.68	1.76
การอภิปรายเป็นคณะ	2.50	0.92	2.62	0.85	2.56	0.82
การชุมนุมปาฐก	2.17	0.86	2.35	0.80	2.26	1.35
บทบาทสมมติ	3.05	0.94	3.08	0.92	3.06	0.22
การศึกษาเฉพาะกรณี	2.87	1.02	3.07	0.83	2.97	1.37
การระดมสมอง	2.40	1.02	2.60	0.92	2.50	1.31
การสอนลำเร้จรูป	2.40	0.97	2.33	0.92	2.36	-0.47
การสัมมนา	2.68	0.86	2.71	0.88	2.69	0.20
เกมการบริหาร	2.73	1.08	2.75	1.00	2.74	0.11
การปฏิบัติงานในเวลาจำกัด	2.40	1.05	2.46	0.97	2.43	0.35
การสอนงาน	2.56	1.05	2.65	1.02	2.60	0.54
การสาธิต	2.56	1.07	2.6	1.03	2.58	0.22

จากตารางที่ 8 ปรากฏว่าตามการรับรู้ของวิทยากรทั้งสองกลุ่ม เห็นรวมกันว่า การบรรยาย การอภิปรายเป็นคณะ การศึกษาเฉพาะกรณี การสัมมนา เกมการบริหาร การสอนงาน และการสาธิต เป็นวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมปานกลาง สำหรับการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ วินัย ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

สำหรับวิทยากรภายใน เห็นว่า วิธีการฝึกอบรมเหมาะสมปานกลาง 8 วิธี จาก 12 วิธี และวิทยากรภายนอกเห็นว่า มีวิธีการฝึกอบรมเหมาะสมปานกลาง 9 วิธี นอกนั้นเหมาะสมน้อย

จากผลของค่าที แสดงว่า การรับรู้ของวิทยากรภายใน และวิทยากรภายนอก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความเหมาะสมของวิธีการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน



คุนยวิทยทรพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ของคะแนนการรับรู้ของ
ของวิทยาการฝึกอบรมที่มีต่อวิธีการฝึกอบรม โดยมีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้
ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เกี่ยวกับแบบแผนขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานขององค์การ

วิธีการฝึกอบรม	วิทยาการฝึกอบรมภายใน วิทยาการฝึกอบรมภายนอก รวม					t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	
การบรรยาย	3.21	0.78	3.48	0.76	3.34	2.21 *
การอภิปรายเป็นคณะ	2.56	0.81	2.73	0.90	2.64	1.18
การประชุมปฐก	2.19	0.90	2.45	0.87	2.32	1.80
บทบาทสมมติ	2.43	1.04	2.42	0.91	2.43	-0.07
การศึกษาเฉพาะกรณี	2.50	1.07	2.58	0.96	2.54	0.45
การระดมสมอง	2.45	1.06	2.39	0.99	2.42	-0.39
การสอนลำเรีจรูป	2.57	0.91	2.64	0.92	2.61	0.43
การสัมมนา	2.45	0.93	2.66	0.83	2.55	1.45
เกมการบริหาร	2.43	1.17	2.45	0.97	2.44	0.08
การปฏิบัติงานในเวลาจำกัด	2.26	1.06	2.22	0.92	2.24	-0.23
การสอนงาน	3.05	0.88	2.75	1.00	2.90	-1.88
การสาธิต	2.54	1.07	2.51	1.01	2.50	-0.18

* $p < .05$

จากตารางที่ 9 ปรากฏว่าตามการรับรู้ของวิทยากรทั้งสองกลุ่ม เห็นรวมกันว่า การบรรยาย การอภิปรายเป็นคณะ บทบาทสมมติ การศึกษาเฉพาะกรณี การสอนสำเร็จรูป การสอนงาน และการสาธิต เป็นวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมปานกลาง สำหรับการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เกี่ยวกับแบบแผนขั้นตอนวิธีปฏิบัติขององค์การ นอกนั้นเป็นวิธีการที่เหมาะสมน้อย

สำหรับวิทยากรภายในเห็นว่า วิธีการฝึกอบรมเหมาะสมปานกลาง 6 วิธี จาก 12 วิธี และวิทยากรภายนอกเห็นว่า วิธีการฝึกอบรมเหมาะสมปานกลาง 7 วิธี นอกนั้นเหมาะสมน้อย

เมื่อนิยามค่าที พบว่า วิทยากรทั้งสองกลุ่มมีการรับรู้เกี่ยวกับความเหมาะสมของวิธีการบรรยายแตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 โดยที่ วิทยากรภายนอกเห็นว่า การบรรยายเป็นวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ดังกล่าว มากกว่าวิทยากรภายใน



ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ของคะแนนการรับรู้ของ
ของวิทยาการฝึกอบรมที่มีต่อวิธีการฝึกอบรม โดยมีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้
ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเข้าใจเกี่ยวกับแบบแผนขั้นตอนการปฏิบัติงานขององค์การ

วิธีการฝึกอบรม	วิทยาการฝึกอบรมภายใน วิทยาการฝึกอบรมภายนอก รวม					t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	
การบรรยาย	2.82	0.77	3.16	0.82	2.99	2.60 *
การอภิปรายเป็นคณะ	2.52	0.83	2.83	0.84	2.68	2.26 *
การชุมนุมปาฐก	2.33	0.92	2.40	0.91	2.37	0.52
บทบาทสมมติ	2.56	1.07	2.67	0.99	2.61	0.70
การศึกษาเฉพาะกรณี	2.89	1.03	2.93	0.96	2.91	0.22
การระดมสมอง	2.42	1.04	2.46	0.95	2.44	0.25
การสอนสำเร็จรูป	2.36	0.89	2.44	0.93	2.40	0.50
การสัมมนา	2.59	1.02	2.80	0.83	2.70	1.45
เกมการบริหาร	2.54	1.18	2.72	0.99	2.63	1.03
การปฏิบัติงานในเวลาจำกัด	2.29	1.09	2.40	0.95	2.35	0.67
การสอนงาน	2.98	0.92	2.86	0.98	2.92	-0.72
การสาธิต	2.87	1.06	2.70	1.05	2.79	-1.00

* $p < .05$

จากตารางที่ 10 ปรากฏว่าตามการรับรู้ของวิทยากรทั้งสองกลุ่ม เห็นรวมกันว่า การบรรยาย การอภิปรายเป็นคณะ ขบวนการสมมติ การศึกษาเฉพาะกรณี การสัมมนา เกมการบริหาร การสอนงาน และการสาธิต เป็นวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมปานกลาง สำหรับการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเข้าใจเกี่ยวกับแผนขั้นตอนการปฏิบัติงานขององค์การ

เมื่อนิยามาทีละกลุ่มพบว่าวิทยากรทั้งสองกลุ่มเห็นตรงกันว่าวิธีการฝึกอบรมเหมาะสมปานกลาง 8 วิธี จาก 12 วิธี นอกนั้น มีความเหมาะสมน้อย

เมื่อนิยามาค่าที พบว่า วิทยากรภายในและวิทยากรภายนอก มีการรับรู้เกี่ยวกับวิธีการบรรยายและการอภิปรายเป็นคณะ แตกต่างกันในระดับความมีนัยสำคัญ .05 ซึ่งทั้งสองวิธีดังกล่าววิทยากรภายนอกเห็นว่ามีเหมาะสมมากกว่าวิทยากรภายใน



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ของคะแนนการรับรู้ของ
ของวิทยากรฝึกอบรมที่มีต่อวิธีการฝึกอบรม โดยมีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเพื่อให้
ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติงานตามแบบแผนขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานขององค์การได้

วิธีการฝึกอบรม	วิทยากรฝึกอบรมภายใน วิทยากรฝึกอบรมภายนอก รวม					t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	
การบรรยาย	2.36	0.96	2.71	0.93	2.54	2.25 *
การอภิปรายเป็นคณะ	2.31	0.86	2.44	0.85	2.37	0.91
การชุมนุมปาฐก	2.08	0.80	2.32	0.89	2.20	1.66
บทบาทสมมติ	2.77	1.04	2.95	0.95	2.86	1.15
การศึกษาเฉพาะกรณี	2.87	0.97	2.97	0.87	2.92	0.65
การระดมสมอง	2.35	0.94	2.51	0.93	2.43	1.06
การสอนลำเร่จรูป	2.19	0.82	2.44	0.83	2.31	1.85
การสัมมนา	2.38	0.83	2.66	0.84	2.52	2.02 *
เกมการบริหาร	2.73	1.13	2.89	0.97	2.81	0.95
การปฏิบัติงานในเวลาจำกัด	2.70	1.10	2.74	1.04	2.72	0.26
การสอนงาน	2.82	1.11	3.12	0.80	2.97	2.00 *
การสาธิต	2.61	1.15	2.91	1.00	2.76	1.75

* $p < .05$

จากตารางที่ 11 ปรากฏว่า ตามการรับรู้ของวิทยากรทั้งสองกลุ่ม เห็นรวมกันว่า การบรรยาย บทบาท
 สมมติ การศึกษาเฉพาะกรณี การสัมมนา เกมการบริหาร การปฏิบัติงานในเวลาที่จำกัด การสอนงาน
 และการสาธิตเป็นวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมปานกลาง สำหรับการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม
 สามารถปฏิบัติงานตามแบบแผนขั้นตอน วิธีปฏิบัติงานขององค์การได้

สำหรับวิทยากรภายในเห็นว่า วิธีการฝึกอบรมเหมาะสมปานกลาง 6 วิธี จาก 12 วิธี
 วิทยากรภายนอกเห็นว่า วิธีการฝึกอบรมเหมาะสมปานกลาง 9 วิธี นอกนั้น มีความเหมาะสมน้อย

เมื่อนิยามค่าที่ พบว่า วิทยากรภายในและวิทยากรภายนอก มีการรับรู้เกี่ยวกับวิธี การ
 บรรยาย การสัมมนา และการสอนงาน แตกต่างกันในระดับความมีนัยสำคัญ .05 ซึ่งในทุกวิธีดังกล่าว
 วิทยากรภายนอกเห็นว่า เป็นวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ดังกล่าว มากกว่าวิทยากรภายใน



ศูนย์วิทยพัทยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ของคะแนนการรับรู้ของ
ของวิทยาการฝึกอบรมที่มีต่อวิธีการฝึกอบรม โดยมีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้
ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เกี่ยวกับแนวคิดและกระบวนการจัดการเชิงบริหาร

วิธีการฝึกอบรม	วิทยาการฝึกอบรมภายใน วิทยาการฝึกอบรมภายนอก รวม					t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	
การบรรยาย	3.38	0.83	3.48	0.72	3.43	0.81
การอภิปรายเป็นคณะ	3.00	0.89	3.10	0.76	3.05	0.79
การประชุมปฐก	2.57	0.87	2.81	0.85	2.69	1.17
บทบาทสมมติ	2.43	0.97	2.56	0.88	2.50	0.85
การศึกษาเฉพาะกรณี	2.70	0.93	2.74	0.83	2.72	0.32
การระดมสมอง	2.31	1.01	2.60	0.81	2.45	1.99 *
การสอนสำเร็จรูป	2.33	0.96	2.60	0.86	2.47	1.89
การสัมมนา	2.43	0.81	2.95	0.83	2.69	3.84 *
เกมการบริหาร	2.43	1.15	2.81	0.89	2.62	2.37 *
การปฏิบัติงานในเวลาจำกัด	2.22	1.00	2.37	0.90	2.30	0.95
การสอนงาน	2.40	0.93	2.46	1.03	2.43	0.40
การสาธิต	2.28	1.05	2.30	0.98	2.29	0.14

* $p < .05$

จากตารางที่ 12 ปรากฏว่าตามการรับรู้ของวิทยากรทั้งสองกลุ่ม เห็นรวมกันว่า การบรรยาย การอภิปรายเป็นคณะ การชุมนุมปาฐก บทบาทสมมติ การศึกษาเฉพาะกรณี การสัมมนา และเกมการบริหาร เป็นวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมปานกลาง สำหรับการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เกี่ยวกับแนวคิด และขบวนการจัดการเชิงบริหาร

สำหรับวิทยากรภายในเห็นว่า มีวิธีการฝึกอบรมเหมาะสมปานกลาง 4 วิธี จาก 12 วิธี วิทยากรภายนอกเห็นว่า วิธีการฝึกอบรมเหมาะสมปานกลาง 9 วิธี นอกนั้น มีความเหมาะสมน้อย

เมื่อนิยามค่าที พบว่า วิทยากรภายในและวิทยากรภายนอก มีการรับรู้เกี่ยวกับวิธี การระดมสมอง การสัมมนา และเกมการบริหาร แตกต่างกันในระดับความมีนัยสำคัญ .05 ซึ่งในทุกวิธีดังกล่าว วิทยากรภายนอก เห็นว่า เป็นวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมมากกว่าวิทยากรภายใน



ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ของคะแนนการรับรู้ของ
ของวิทยาการนิเทศที่มีต่อวิธีการนิเทศ โดยมีวัตถุประสงค์ของการนิเทศ เพื่อให้
ให้ผู้เข้ารับการนิเทศสามารถนำแนวความคิด และกระบวนการจัดการเชิงบริหาร
ประยุกต์ใช้กับงานในหน่วยงานได้

วิธีการนิเทศ	วิทยาการนิเทศภายใน		วิทยาการนิเทศภายนอก		รวม	t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
การบรรยาย	2.43	0.85	2.66	0.94	2.54	1.50
การอภิปรายเป็นคณะ	2.49	0.93	2.71	0.88	2.60	1.51
การชุมนุมปาฐก	2.22	0.89	2.58	0.87	2.40	2.48 *
บทบาทสมมติ	3.01	2.99	3.07	0.93	3.04	0.19
การศึกษาเฉพาะกรณี	3.21	0.81	3.15	0.87	3.18	-0.39
การระดมสมอง	2.70	0.95	2.80	0.87	2.75	0.73
การสอนสำเร็จรูป	2.35	0.82	2.40	0.91	2.37	0.34
การสัมมนา	2.61	0.87	2.99	0.82	2.80	2.76 *
เกมการบริหาร	3.10	0.98	3.24	0.85	3.17	0.95
การปฏิบัติงานในเวลาจำกัด	2.68	0.97	2.73	0.96	2.70	0.29
การสอนงาน	2.59	0.97	2.56	1.03	2.58	-0.19
การสาธิต	2.49	1.09	2.60	1.03	2.54	0.63

* $p < .05$

จากตารางที่ 13 ปรากฏว่าตามการรับรู้ของวิทยากรทั้งสองกลุ่ม เห็นรวมกันว่า การบรรยาย การอภิปรายเป็นคณะ บทบาทสมมติ การศึกษาเฉพาะกรณี การระดมสมอง การสัมภาษณ์ เกมการบริหาร การปฏิบัติงานในเวลาจำกัด การสอนงาน และการสาธิต เป็นวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมปานกลาง สำหรับการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำแนวความคิด และ กระบวนการจัดการเชิงบริหาร ประยุกต์ใช้กับงานในหน่วยงานได้

สำหรับวิทยากรภายในเห็นว่า มีวิธีการฝึกอบรมเหมาะสมปานกลาง 7 วิธี จาก 12 วิธี วิทยากรภายนอกเห็นว่า วิธีการฝึกอบรมเหมาะสมปานกลาง 11 วิธี นอกนั้น มีความเหมาะสมน้อย

เมื่อพิจารณาค่าที พบว่า วิทยากรภายในและวิทยากรภายนอก มีการรับรู้เกี่ยวกับความเหมาะสมของวิธีการชุมนุมปาฐก และการสัมภาษณ์ แตกต่างกันในระดับความมีนัยสำคัญ .05 ซึ่งทั้งสองวิธีดังกล่าว วิทยากรภายนอกเห็นว่า เป็นวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมมากกว่า วิทยากรใน

ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ของคะแนนการรับรู้ของ
ของวิทยาการฝึกอบรมที่มีต่อวิธีการฝึกอบรม โดยมีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเพื่อ
ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการวางแผนงาน

วิธีการฝึกอบรม	วิทยาการฝึกอบรมภายใน วิทยาการฝึกอบรมภายนอก รวม					t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	
การบรรยาย	3.35	0.71	3.46	0.78	3.40	0.89
การอภิปรายเป็นคณะ	2.73	0.84	2.68	0.84	2.71	-0.36
การชุมนุมปาฐก	2.26	0.90	2.46	0.83	2.36	1.47
บทบาทสมมติ	2.40	1.07	2.51	0.92	2.45	0.69
การศึกษาเฉพาะกรณี	2.80	0.99	2.84	0.89	2.82	0.24
การระดมสมอง	2.45	0.93	2.56	0.94	2.51	0.71
การสอนสำเร็จรูป	2.49	0.90	2.59	0.94	2.54	0.66
การสัมมนา	2.52	0.83	2.90	0.86	2.71	2.72 *
เกมการบริหาร	2.71	1.08	2.66	0.97	2.69	-0.30
การปฏิบัติงานในเวลาที่จำกัด	2.35	0.99	2.33	0.94	2.34	-0.07
การสอนงาน	2.54	0.97	2.58	1.01	2.56	0.23
การสาธิต	2.49	0.99	2.42	1.03	2.45	-0.39

* $p < .05$

จากตารางที่ 14 ปรากฏว่าตามการรับรู้ของวิทยากรทั้งสองกลุ่ม เห็นรวมกันว่า การบรรยาย การอภิปรายเป็นคณะ การศึกษาเฉพาะกรณี การระดมสมอง การสอนลำเร้จรูป การสัมมนา เกม การบริหาร การสอนงาน เป็นวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมปานกลาง สำหรับการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการวางแผน

สำหรับวิทยากรภายในเห็นว่า มีวิธีการฝึกอบรมเหมาะสมปานกลาง 5 วิธี จาก 12 วิธี วิทยากรภายนอกเห็นว่า วิธีการฝึกอบรมเหมาะสมปานกลาง 9 วิธี นอกนั้น มีความเหมาะสมน้อย

เมื่อพิจารณาค่าที พบว่า วิทยากรภายในและวิทยากรภายนอก มีการรับรู้เกี่ยวกับความเหมาะสมของวิธีการสัมมนา แตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 จากค่าเฉลี่ยน้ำหนักการรับรู้สรุปว่า วิทยากรภายนอก เห็นว่า การสัมมนาเป็นวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ดังกล่าว มากกว่าวิทยากรภายใน

ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ของคะแนนการรับรู้ของ
ของวิทยาการฝึกอบรมที่มีต่อวิธีการฝึกอบรม โดยมีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้
ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการวางแผน

วิธีการฝึกอบรม	วิทยาการฝึกอบรมภายใน		วิทยาการฝึกอบรมภายนอก		รวม	t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
การบรรยาย	2.80	0.86	3.18	0.80	2.99	2.79 *
การอภิปรายเป็นคณะ	2.63	0.92	2.76	0.85	2.69	0.93
การชุมนุมปาฐก	2.52	0.88	2.58	0.88	2.55	0.39
บทบาทสมมติ	2.70	1.07	2.81	0.96	2.75	0.17
การศึกษาเฉพาะกรณี	2.89	0.89	3.12	0.86	3.00	1.54
การระดมสมอง	2.54	0.93	2.72	0.90	2.63	1.19
การสอนสำเร็จรูป	2.50	0.88	2.52	0.86	2.51	0.09
การสัมมนา	2.66	0.94	2.89	0.79	2.78	1.66
เกมการบริหาร	2.85	1.11	2.86	0.94	2.86	0.00
การปฏิบัติงานในเวลาจำกัด	2.59	1.10	2.57	0.91	2.58	-0.14
การสอนงาน	2.49	1.01	2.65	0.97	2.57	1.00
การสาธิต	2.38	1.08	2.51	0.96	2.44	0.78

* $p < .05$

จากตารางที่ 15 ปรากฏว่าตามการรับรู้ของวิทยากรทั้งสองกลุ่ม เห็นรวมกันว่า การบรรยาย การอภิปรายเป็นคณะ การชุมนุมปาฐก บทบาทสมมติ การศึกษาเฉพาะกรณี การระดมสมอง การสอน สำเร็จรูป การสัมมนา เกมการบริหาร การปฏิบัติงานในเวลาจำกัด และ การสอนงาน เป็นวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมปานกลาง สำหรับการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความเข้าใจเกี่ยวกับ ขั้นตอนการวางแผน ส่วนการสาธิตเป็นเพียงวิธีเดียวที่เหมาะสมน้อย

สำหรับวิทยากรภายในเห็นว่า มีวิธีการฝึกอบรมเหมาะสมปานกลาง 10 วิธี จาก 12 วิธี วิทยากรภายนอกเห็นว่า วิธีการฝึกอบรมเหมาะสมปานกลางทั้ง 12 วิธี

เมื่อพิจารณาค่าที พบว่า วิทยากรภายในและวิทยากรภายนอก มีการรับรู้เกี่ยวกับความเหมาะสมของวิธีการบรรยาย แตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 โดยที่ วิทยากรภายนอก เห็นว่าการบรรยายเป็นวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ดังกล่าวมากกว่าวิทยากรภายใน

ศูนย์วิทยพัชกร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ การทดสอบค่าที ของคะแนนการรับรู้ของ
 วิทยาการฝึกอบรม ที่มีต่อวิธีการฝึกอบรม โดยมีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้
 ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

วิธีการฝึกอบรม	วิทยาการฝึกอบรมภายใน วิทยาการฝึกอบรมภายนอก รวม					t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	
การบรรยาย	2.35	0.81	2.60	0.89	2.48	1.79
การอภิปรายเป็นคณะ	2.37	0.85	2.57	0.86	2.47	1.42
การชุมนุมปาฐก	2.10	0.81	2.35	0.84	2.23	1.84
บทบาทสมมติ	2.61	1.08	2.96	0.95	2.78	2.17 *
การศึกษาเฉพาะกรณี	3.05	1.00	3.23	0.85	3.14	1.22
การระดมสมอง	2.50	0.97	2.86	0.91	2.68	2.37 *
การสอนสำเร็จรูป	2.36	0.89	2.38	0.86	2.37	0.10
การสัมมนา	2.70	0.87	2.84	0.86	2.77	1.01
เกมการบริหาร	3.00	0.99	3.06	0.90	3.03	0.40
การปฏิบัติงานในเวลาจำกัด	2.78	1.14	2.73	0.99	2.76	-0.27
การสอนงาน	2.56	1.02	2.84	1.04	2.70	1.67
การสาธิต	2.51	1.08	2.66	1.02	2.58	0.84

* $p < .05$

จากตารางที่ 16 ปรากฏว่าตามการรับรู้ของวิทยากรทั้งสองกลุ่มเห็นรวมกันว่า บทบาทสมมติ การศึกษาเฉพาะกรณี การระดมสมอง การสัมมนา เกมการบริหาร การปฏิบัติงานในเวลาที่จำกัด การสอนงานและการสาธิต เป็นวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมปานกลาง สำหรับการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

สำหรับวิทยากรภายในเห็นว่า มีวิธีการฝึกอบรมเหมาะสมปานกลาง 8 วิธี จาก 12 วิธี วิทยากรภายนอกเห็นว่า วิธีการฝึกอบรมเหมาะสมปานกลาง 10 วิธี นอกนั้นเหมาะสมน้อย

เมื่อพิจารณาค่าที่ พบว่า วิทยากรภายในและวิทยากรภายนอก มีการรับรู้เกี่ยวกับความเหมาะสมของวิธีการระดมสมอง และบทบาทสมมติ แตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 ซึ่งทั้งสองวิธีดังกล่าว วิทยากรภายนอกเห็นว่า เป็นวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ดังกล่าว มากกว่าวิทยากรภายใน

ศูนย์วิทยพัชร์พยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ของคะแนนการรับรู้ของ
ของวิทยาการฝึกอบรมที่มีต่อวิธีการฝึกอบรม โดยมีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้
ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เกี่ยวกับหลักและทฤษฎีการจูงใจ

วิธีการฝึกอบรม	วิทยาการฝึกอบรมภายใน วิทยาการฝึกอบรมภายนอก รวม					t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	
การบรรยาย	3.68	0.59	3.54	0.76	3.61	-1.18
การอภิปรายเป็นคณะ	2.87	1.00	2.84	0.78	2.86	-0.24
การชุมนุมปาฐก	2.45	1.14	2.60	0.90	2.53	0.95
บทบาทสมมติ	2.64	0.98	2.68	0.96	2.66	0.28
การศึกษาเฉพาะกรณี	2.75	0.94	2.73	0.85	2.74	-0.13
การระดมสมอง	2.12	1.00	2.58	0.90	2.35	3.03 *
การสอนสำเร็จรูป	2.57	0.90	2.59	0.92	2.58	0.13
การสัมมนา	2.51	0.88	2.88	0.86	2.70	2.61 *
เกมการบริหาร	2.53	1.10	2.69	0.93	2.61	0.99
การปฏิบัติงานในเวลาจำกัด	2.05	0.98	2.27	0.89	2.16	1.50
การสอนงาน	2.26	0.97	2.38	1.08	2.32	0.67
การสาธิต	2.21	1.04	2.30	1.03	2.25	0.53

* $p < .05$

จากตารางที่ 17 ปรากฏว่าตามการรับรู้ของวิทยากรทั้งสองกลุ่ม เห็นรวมกันว่า การบรรยาย การอภิปรายเป็นคณะ การชุมนุมปาฐก บพาทสมมติ การศึกษาเฉพาะกรณี การสอนสำเร็จรูป การสัมมนา และเกมการบริหาร เป็นวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมปานกลาง สำหรับการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เกี่ยวกับ หลักและทฤษฎีการจูงใจ

สำหรับวิทยากรภายในเห็นว่า มีวิธีการฝึกอบรมเหมาะสมปานกลาง 7 วิธี จาก 12 วิธี วิทยากรภายนอกเห็นว่า วิธีการฝึกอบรมเหมาะสมปานกลาง 9 วิธี นอกนั้นเหมาะสมน้อย

เมื่อนิยามค่าที พบว่า วิทยากรภายในและวิทยากรภายนอก มีการรับรู้เกี่ยวกับความเหมาะสมของวิธีการระดมสมอง และการสัมมนา แตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 ซึ่งทั้งสองวิธีดังกล่าว วิทยากรภายนอก เห็นว่า เป็นวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ดังกล่าว มากกว่าวิทยากรภายใน

ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ของคะแนนการรับรู้ของ
ของวิทยาการฝึกอบรมที่มีต่อวิธีการฝึกอบรม โดยมีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้
ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักและทฤษฎีการจูงใจ

วิธีการฝึกอบรม	วิทยาการฝึกอบรมภายใน วิทยาการฝึกอบรมภายนอก รวม					t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	
การบรรยาย	3.07	0.79	3.13	0.77	3.10	0.47
การอภิปรายเป็นคณะ	2.77	0.79	2.91	0.83	2.84	1.05
การชุมนุมปาฐก	2.35	0.96	2.70	0.89	2.52	2.37 *
บทบาทสมมติ	2.96	0.91	3.03	0.91	2.99	0.47
การศึกษาเฉพาะกรณี	3.15	0.83	3.04	0.88	3.10	-0.81
การระดมสมอง	2.42	0.91	2.66	0.92	2.54	1.60
การสอนสำเร็จรูป	2.35	0.86	2.56	1.00	2.45	1.37
การสัมมนา	2.71	0.87	2.90	0.86	2.81	1.31
เกมการบริหาร	2.75	1.03	2.93	0.92	2.84	1.18
การปฏิบัติงานในเวลาที่จำกัด	2.26	1.10	2.41	0.91	2.34	0.97
การสอนงาน	2.29	0.95	2.39	0.99	2.34	0.58
การสาธิต	2.35	1.01	2.45	1.01	2.40	0.61

* $p < .05$

จากตารางที่ 18 ปรากฏว่าตามการรับรู้ของวิทยากรทั้งสองกลุ่ม เห็นรวมกันว่า การบรรยาย การอภิปรายเป็นคณะ การชุมนุมปาฐก ฐนาทศมตติ การระดมสมอง การศึกษาเฉพาะกรณี การ สัมมนา และเกมการบริหาร เป็นวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมปานกลาง สำหรับการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้า รับการฝึกอบรมมีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักและทฤษฎีการจูงใจ

สำหรับวิทยากรภายในเห็นว่า มีวิธีการฝึกอบรมเหมาะสมปานกลาง 6 วิธี จาก 12 วิธี วิทยากรภายนอกเห็นว่า วิธีการฝึกอบรมเหมาะสมปานกลาง 9 วิธี นอกนั้นเหมาะสมน้อย

เมื่อนิยามาค่าที พบว่า วิทยากรภายในและวิทยากรภายนอก มีการรับรู้เกี่ยวกับความ เหมาะสมของวิธีการชุมนุมปาฐก แตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 โดยที่ วิทยากรภายนอก เห็นว่า การชุมนุมปาฐก เป็นวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ดังกล่าวมากกว่าวิทยากรภายใน



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ของคะแนนการรับรู้ของ
ของวิทยาการฝึกอบรมที่มีต่อวิธีการฝึกอบรม โดยมีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้
ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถประยุกต์ใช้หลักและทฤษฎีการจูงใจในการปฏิบัติงานได้

วิธีการฝึกอบรม	วิทยาการฝึกอบรมภายใน วิทยาการฝึกอบรมภายนอก รวม					t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	
การบรรยาย	2.40	0.85	2.57	0.85	2.48	1.22
การอภิปรายเป็นคณะ	2.40	0.85	2.56	0.89	2.48	1.13
การชุมนุมปาฐก	2.17	0.93	2.48	0.93	2.33	2.05
บทบาทสมมติ	3.01	0.99	3.13	0.90	3.07	0.74
การศึกษาเฉพาะกรณี	3.08	0.90	3.24	0.80	3.16	1.14
การระดมสมอง	2.64	0.94	2.82	0.82	2.73	1.25
การสอนสำเร็จรูป	2.24	0.90	2.38	0.89	2.31	0.94
การสัมมนา	2.82	0.81	2.91	0.82	2.86	0.66
เกมการบริหาร	3.03	1.04	3.14	0.88	3.09	0.74
การปฏิบัติงานในเวลาจำกัด	2.61	1.66	2.66	0.99	2.63	0.27
การสอนงาน	2.35	1.06	2.62	1.05	2.48	1.60
การสาธิต	2.47	1.09	2.66	1.01	2.57	1.16

จากตารางที่ 19 ปรากฏว่าตามการรับรู้ของวิทยากรทั้งสองกลุ่ม เห็นรวมกันว่า บทบาทสมมติ การศึกษาเฉพาะกรณี การระดมสมอง การสัมภาษณ์ เกมการบริหาร การปฏิบัติงานในเวลาจำกัด และการสาธิตเป็นวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมปานกลาง สำหรับการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถประยุกต์ใช้หลักและทฤษฎีการจูงใจ ในการปฏิบัติงานได้

สำหรับวิทยากรภายในเห็นว่า มีวิธีการฝึกอบรมเหมาะสมปานกลาง 6 วิธี จาก 12 วิธี วิทยากรภายนอกเห็นว่า วิธีการฝึกอบรมเหมาะสมปานกลาง 10 วิธี นอกนั้นเหมาะสมน้อย

จากผลของค่าที แสดงว่า การรับรู้ของวิทยากรภายใน และวิทยากรภายนอก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความเหมาะสมของวิธีการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน



ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ของคะแนนการรับรู้ของ
ของวิทยาการฝึกอบรมที่มีต่อวิธีการฝึกอบรม โดยมีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้
ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักและทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์

วิธีการฝึกอบรม	วิทยาการฝึกอบรมภายใน		วิทยาการฝึกอบรมภายนอก		รวม	t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
การบรรยาย	3.26	0.89	3.35	0.77	3.31	0.65
การอภิปรายเป็นคณะ	3.02	0.89	2.93	0.83	2.97	-0.63
การชุมนุมปาฐก	2.65	1.00	2.69	0.84	2.67	0.26
บทบาทสมมติ	2.86	0.98	3.00	0.88	2.93	0.94
การศึกษาเฉพาะกรณี	2.89	0.95	2.98	0.79	2.94	0.64
การระดมสมอง	2.47	0.94	2.64	0.97	2.56	1.09
การสอนสำเร็จรูป	2.39	0.91	2.63	0.95	2.51	1.63
การสัมมนา	2.68	0.92	2.87	0.96	2.78	1.20
เกมการบริหาร	2.59	1.14	2.85	0.93	2.72	1.58
การปฏิบัติงานในเวลาจำกัด	2.18	1.01	2.35	0.98	2.26	1.08
การสอนงาน	2.36	1.00	2.36	0.94	2.36	-0.05
การสาธิต	2.28	1.08	2.39	0.99	2.34	0.66

จากตารางที่ 20 ปรากฏว่าตามการรับรู้ของวิทยากรทั้งสองกลุ่มเห็นรวมกันว่า การบรรยาย การอภิปรายเป็นคณะ การชุมนุมปาฐก ขทบาทสมมติ การศึกษาเฉพาะกรณี การระดมสมอง การสัมภาษณ์ และ เกมการบริหาร เป็นวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมปานกลาง สำหรับการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักและทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์

สำหรับวิทยากรภายในเห็นว่า มีวิธีการฝึกอบรมเหมาะสมปานกลาง 7 วิธี จาก 12 วิธี วิทยากรภายนอกเห็นว่า วิธีการฝึกอบรมเหมาะสมปานกลาง 9 วิธี นอกนั้นเหมาะสมน้อย

จากผลของค่าที แสดงว่า การรับรู้ของวิทยากรภายใน และวิทยากรภายนอก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความเหมาะสมของวิธีการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน



ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ของคะแนนการรับรู้ของ
ของวิทยาการฝึกอบรมที่มีต่อวิธีการฝึกอบรม โดยมีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้
ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำหลักมนุษยสัมพันธ์ ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้
อย่างถูกต้อง

วิธีการฝึกอบรม	วิทยาการฝึกอบรมภายใน วิทยาการฝึกอบรมภายนอก รวม					t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	
การบรรยาย	2.49	0.86	2.58	0.88	2.54	0.64
การอภิปรายเป็นคณะ	2.47	0.96	2.66	0.84	2.57	1.31
การชุมนุมปาฐก	2.39	0.89	2.56	0.89	2.47	1.19
บทบาทสมมติ	3.26	0.89	3.29	0.87	3.28	0.17
การศึกษาเฉพาะกรณี	3.19	0.93	3.17	0.82	3.18	-0.14
การระดมสมอง	2.49	1.05	2.78	0.90	2.64	1.89
การสอนสำเร็จรูป	2.28	0.81	2.37	0.88	2.33	0.67
การสัมมนา	2.82	0.98	2.81	0.92	2.82	-0.10
เกมการบริหาร	2.77	1.10	3.22	0.88	3.00	2.93 *
การปฏิบัติงานในเวลาจำกัด	2.35	1.07	2.63	1.04	2.49	1.67
การสอนงาน	2.32	1.03	2.55	0.98	2.43	1.43
การสาธิต	2.60	1.14	2.66	1.03	2.63	0.37

* $p < .05$

จากตารางที่ 21 ปรากฏว่าตามการรับรู้ของวิทยากรทั้งสองกลุ่ม เห็นรวมกันว่า การบรรยาย การอภิปรายเป็นคณะ บทบาทสมมติ การระดมสมอง การศึกษาเฉพาะกรณี การสัมมนา เกมการบริหาร และการสาธิต เป็นวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมปานกลาง สำหรับการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำหลักมนุษยสัมพันธ์ ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างถูกต้อง

สำหรับวิทยากรภายในเห็นว่า มีวิธีการฝึกอบรมเหมาะสมปานกลาง 5 วิธี จาก 12 วิธี วิทยากรภายนอกเห็นว่า วิธีการฝึกอบรมเหมาะสมปานกลาง 11 วิธี นอกนั้นเหมาะสมน้อย

เมื่อพิจารณาค่าที่ พบว่า วิทยากรทั้งสองกลุ่ม มีการรับรู้เกี่ยวกับความเหมาะสมของเกมการบริหารแตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ.05 โดยที่ วิทยากรภายนอกเห็นว่าเกมการบริหาร เป็นวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ดังกล่าวมากกว่าวิทยากรภายใน

ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ของคะแนนการรับรู้ของ
ของวิทยาการฝึกอบรมที่มีต่อวิธีการฝึกอบรม โดยมีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้
ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเข้าใจเกี่ยวกับความล้มพันธ์ และความสำคัญของหน้าที่
ต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อผลผลิตขององค์การ

วิธีการฝึกอบรม	วิทยาการฝึกอบรมภายใน วิทยาการฝึกอบรมภายนอก รวม					t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	
การบรรยาย	3.28	0.85	3.24	0.82	3.26	-0.27
การอภิปรายเป็นคณะ	3.12	0.86	3.05	0.73	3.09	-0.56
การชุมนุมปาฐก	2.75	1.03	2.84	0.86	2.80	0.60
บทบาทสมมติ	2.46	1.11	2.77	0.90	2.61	1.96 *
การศึกษาเฉพาะกรณี	2.73	1.03	2.90	0.93	2.82	1.07
การระดมสมอง	2.57	1.00	2.78	0.91	2.68	1.33
การสอนสำเร็จรูป	2.23	0.90	2.42	0.93	2.32	1.27
การสัมมนา	2.80	0.88	3.01	0.81	2.91	1.49
เกมการบริหาร	2.61	1.07	2.73	0.95	2.67	0.72
การปฏิบัติงานในเวลาจำกัด	2.21	0.97	2.38	0.94	2.30	1.12
การสอนงาน	2.33	0.89	2.53	1.00	2.43	1.26
การสาธิต	2.18	0.99	2.43	1.03	2.30	1.52

* $p < .05$

จากตารางที่ 22 ปรากฏว่าตามการรับรู้ของวิทยากรทั้งสองกลุ่มเห็นรวมกันว่า การบรรยาย การอภิปรายเป็นคณะ การชุมนุมปาฐก บทบาทสมมติ การศึกษาเฉพาะกรณี การระดมสมอง การสัมภาษณ์ และ เกมการบริหาร เป็นวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมปานกลาง สำหรับการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเข้าใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ และ ความสำคัญของหน้าที่ต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อผลผลิตขององค์การ

สำหรับวิทยากรภายในเห็นว่า มีวิธีการฝึกอบรมเหมาะสมปานกลาง 7 วิธี จาก 12 วิธี วิทยากรภายนอกเห็นว่า วิธีการฝึกอบรมเหมาะสมปานกลาง 9 วิธี นอกนั้นเหมาะสมน้อย

เมื่อนิยามค่าที่ พบว่า วิทยากรทั้งสองกลุ่ม มีการรับรู้เกี่ยวกับความเหมาะสมของ บทบาทสมมติแตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 โดยที่ วิทยากรภายนอกเห็นว่า บทบาทสมมติเป็นวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ดังกล่าว มากกว่าวิทยากรภายใน

ศูนย์วิทยพัชกร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ของคะแนนการรับรู้ของ
ของวิทยากรฝึกอบรมที่มีต่อวิธีการฝึกอบรม โดยมีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเพื่อ
ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ

วิธีการฝึกอบรม	วิทยากรฝึกอบรมภายใน วิทยากรฝึกอบรมภายนอก รวม					t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	
การบรรยาย	3.18	0.94	3.17	0.81	3.17	-0.07
การอภิปรายเป็นคณะ	2.77	1.05	3.00	0.79	2.89	1.58
การชุมนุมปาฐก	2.75	0.96	2.68	0.82	2.72	-0.54
บทบาทสมมติ	3.00	0.99	2.98	0.91	2.99	-0.11
การศึกษาเฉพาะกรณี	2.89	1.10	3.10	0.81	3.01	1.52
การระดมสมอง	2.49	1.03	2.82	0.90	2.65	2.13 *
การสอนสำเร็จรูป	2.42	0.95	2.47	0.92	2.44	0.32
การสัมมนา	2.63	0.89	2.90	0.83	2.76	1.97 *
เกมการบริหาร	2.65	1.21	2.91	0.93	2.73	1.58
การปฏิบัติงานในเวลาจำกัด	2.19	1.11	2.30	0.92	2.24	0.64
การสอนงาน	2.21	1.00	2.30	0.95	2.25	0.54
การสาธิต	2.35	1.12	2.31	0.95	2.33	-0.23

* $p < .05$

จากตารางที่ 23 ปรากฏว่าตามการรับรู้ของวิทยากรทั้งสองกลุ่มเห็นรวมกันว่า การบรรยาย การอภิปรายเป็นคณะ การชุมนุมปาฐก บทบาทสมมติ การศึกษาเฉพาะกรณี การระดมสมอง การสัมมนา และ เกมการบริหาร เป็นวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมปานกลาง สำหรับการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ

สำหรับวิทยากรภายในเห็นว่า มีวิธีการฝึกอบรมเหมาะสมปานกลาง 7 วิธี จาก 12 วิธี วิทยากรภายนอกเห็นว่า วิธีการฝึกอบรมเหมาะสมปานกลาง 8 วิธี นอกนั้นเหมาะสมน้อย

เมื่อนิยามค่าที่ พบว่า วิทยากรทั้งสองกลุ่ม มีการรับรู้เกี่ยวกับความเหมาะสมของ การระดมสมอง และการสัมมนาแตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 ซึ่งทั้งสองวิธีดังกล่าววิทยากร ภายนอกเห็นว่า เป็นวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ดังกล่าวมากกว่าวิทยากรภายใน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ของคะแนนการรับรู้ของ
ของวิทยาการฝึกอบรมที่มีต่อวิธีการฝึกอบรม โดยมีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้
ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ตลอดจนการรับรู้ซึ่ง
กันและกัน

วิธีการฝึกอบรม	วิทยาการฝึกอบรมภายใน วิทยาการฝึกอบรมภายนอก รวม					t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	
การบรรยาย	1.82	0.80	2.06	0.91	1.94	1.67
การอภิปรายเป็นคณะ	2.86	1.06	2.90	0.98	2.79	1.29
การชุมนุมปาฐก	2.39	1.06	2.59	0.90	2.49	1.33
บทบาทสมมติ	2.67	1.07	2.66	0.93	2.66	-0.04
การศึกษาเฉพาะกรณี	2.77	1.15	2.85	0.93	2.81	0.49
การระดมสมอง	3.58	0.79	3.43	0.84	3.50	-1.08
การสอนสำเร็จรูป	1.66	0.84	2.05	0.86	1.85	2.77 *
การสัมมนา	3.44	0.82	3.48	0.77	3.46	0.31
เกมการบริหาร	2.75	1.13	2.84	0.97	2.80	0.54
การปฏิบัติงานในเวลาจำกัด	2.12	1.01	2.33	1.00	2.22	1.27
การสอนงาน	1.84	0.91	2.25	1.03	2.05	2.55 *
การสาธิต	1.96	0.97	2.28	1.07	2.12	1.85

* $p < .05$

จากตารางที่ 24 ปรากฏว่าตามการรับรู้ของวิทยากรทั้งสองกลุ่ม เห็นรวมกันว่า การอภิปรายเป็นคณะ
 ขบวนการสมมติ การศึกษาเฉพาะกรณี การระดมสมอง การสัมภาษณ์ และ เกมการบริหาร เป็นวิธีการ
 ฝึกอบรมที่เหมาะสมปานกลาง สำหรับการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีโอกาสแลกเปลี่ยน
 ประสบการณ์ ตลอดจนการรับรู้ซึ่งกันและกัน

สำหรับวิทยากรภายในเห็นว่า มีวิธีการฝึกอบรมเหมาะสมปานกลาง 6 วิธี จาก 12 วิธี
 วิทยากรภายนอกเห็นว่า วิธีการฝึกอบรมเหมาะสมปานกลาง 7 วิธี นอกนั้นเหมาะสมน้อย

เมื่อพิจารณาค่าที่ พบว่า วิทยากรทั้งสองกลุ่ม มีการรับรู้เกี่ยวกับความเหมาะสมของการ
 สอนลำเร้จรูปและการสอนงานแตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 ซึ่งทั้งสองวิธีดังกล่าว วิทยากร
 ภายนอกเห็นว่า เป็นวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ดังกล่าวมากกว่าวิทยากรภายใน



ศูนย์วิทยพัทยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ของคะแนนการรับรู้ของ
ของวิทยาการฝึกอบรมที่มีต่อวิธีการฝึกอบรม โดยมีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเพื่อ
ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ เกี่ยวกับหลักการ และประโยชน์ของการทำงาน
เป็นทีม

วิธีการฝึกอบรม	วิทยาการฝึกอบรมภายใน วิทยาการฝึกอบรมภายนอก รวม					t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	
การบรรยาย	3.11	0.89	3.17	0.92	3.14	0.41
การอภิปรายเป็นคณะ	2.81	0.89	2.98	0.88	2.89	1.22
การชุมนุมปาฐก	2.59	0.86	2.65	0.94	2.62	0.38
บทบาทสมมติ	2.97	0.99	2.96	0.89	2.96	-0.06
การศึกษาเฉพาะกรณี	2.70	1.15	2.97	0.86	2.83	1.68
การระดมสมอง	2.73	1.05	2.93	1.07	2.83	1.12
การสอนสำเร็จรูป	2.33	0.94	2.41	0.97	2.37	0.48
การสัมมนา	2.56	0.87	3.00	0.90	2.78	3.02 *
เกมการบริหาร	2.89	1.02	3.09	0.95	2.99	1.22
การปฏิบัติงานในเวลาจำกัด	2.26	1.03	2.57	1.05	2.42	1.84
การลงงาน	2.18	1.03	2.27	1.01	2.22	0.57
การสาธิต	2.33	1.29	2.38	1.02	2.36	0.29

* $p < .05$

จากตารางที่ 25 ปรากฏว่าตามการรับรู้ของวิทยากรทั้งสองกลุ่ม เห็นรวมกันว่า การบรรยาย การอภิปรายเป็นคณะ การชุมนุมปาฐก บทบาทสมมติ การศึกษาเฉพาะกรณี การระดมสมอง การสัมมนา และ เกมการบริหาร เป็นวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมปานกลาง สำหรับการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เกี่ยวกับ หลักการ และประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม

สำหรับวิทยากรภายในเห็นว่า มีวิธีการฝึกอบรมเหมาะสมปานกลาง 8 วิธี จาก 12 วิธี วิทยากรภายนอกเห็นว่า วิธีการฝึกอบรมเหมาะสมปานกลาง 10 วิธี นอกนั้นเหมาะสมน้อย

เมื่อนิยามค่าที พบว่า วิทยากรทั้งสองกลุ่มมีการรับรู้เกี่ยวกับความเหมาะสมของการสัมมนา แตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 โดยที่ วิทยากรภายนอกเห็นว่า การสัมมนาเป็นวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ดังกล่าวมากกว่าวิทยากรภายใน



ศูนย์วิทยพัชกร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ของคะแนนการรับรู้ของ
ของวิทยาการฝึกอบรมที่มีต่อวิธีการฝึกอบรม โดยมีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเพื่อ
ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ และประโยชน์ของการทำงาน
เป็นทีม

วิธีการฝึกอบรม	วิทยาการฝึกอบรมภายใน		วิทยาการฝึกอบรมภายนอก		รวม	t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
การบรรยาย	2.96	0.79	2.87	0.84	2.92	-0.64
การอภิปรายเป็นคณะ	2.84	0.81	2.92	0.89	2.88	0.56
การชุมนุมปาฐก	2.71	0.83	2.65	0.94	2.68	-0.45
บทบาทสมมติ	3.17	0.97	3.12	0.85	3.14	-0.36
การศึกษาเฉพาะกรณี	3.10	0.98	3.17	0.81	3.13	0.48
การระดมสมอง	2.70	1.10	3.17	0.98	2.93	2.84*
การสอนสำเร็จรูป	2.33	0.90	2.43	0.95	2.38	0.66
การสัมมนา	2.78	0.87	3.06	0.86	2.92	1.92
เกมการบริหาร	3.12	1.25	3.17	0.88	3.14	0.30
การปฏิบัติงานในเวลาจำกัด	2.35	1.07	2.53	1.00	2.44	1.09
การสอนงาน	2.29	1.06	2.33	0.98	2.31	0.20
การสาธิต	2.33	1.03	2.40	1.01	2.37	0.46

* $p < .05$

จากตารางที่ 26 ปรากฏว่าตามการรับรู้ของวิทยากรทั้งสองกลุ่ม เห็นรวมกันว่า การบรรยาย การอภิปรายเป็นคณะ การชุมนุมปาฐก ฐนาทศสมมติ การศึกษาเฉพาะกรณี การระดมสมอง การสัมมนา เกมการบริหาร เป็นวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมปานกลางสำหรับการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักการ และประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม

สำหรับวิทยากรภายในเห็นว่า มีวิธีการฝึกอบรมเหมาะสมปานกลาง 8 วิธี จาก 12 วิธี วิทยากรภายนอกเห็นว่า วิธีการฝึกอบรมเหมาะสมปานกลาง 9 วิธี นอกนั้นเหมาะสมน้อย

เมื่อพิจารณาค่าที พบว่า วิทยากรทั้งสองกลุ่ม มีการรับรู้เกี่ยวกับความเหมาะสมของ การระดมสมองแตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 โดยที่ วิทยากรภายนอก เห็นว่าการระดมสมอง เป็นวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ดังกล่าวมากกว่าวิทยากรภายใน

ศูนย์วิทยพัชกร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ของคะแนนการรับรู้ของ
ของวิทยากรฝึกอบรมที่มีต่อวิธีการฝึกอบรม โดยมีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเพื่อ
ให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้

วิธีการฝึกอบรม	วิทยากรฝึกอบรมภายใน		วิทยากรฝึกอบรมภายนอก		รวม	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	t
การบรรยาย	2.07	0.93	2.23	0.92	2.15	1.10
การอภิปรายเป็นคณะ	2.21	0.89	2.58	0.98	2.39	2.42 *
การขุมนุมนาสุก	2.04	0.90	2.40	1.00	2.22	2.32 *
บทบาทสมมติ	3.39	0.79	3.42	0.78	3.40	0.25
การศึกษาเฉพาะกรณี	2.86	1.05	3.12	0.86	2.99	1.75
การระดมสมอง	3.12	1.02	3.24	0.90	3.18	0.78
การสอนสำเร็จรูป	2.04	0.82	2.26	2.96	2.15	1.52
การสัมมนา	2.79	0.87	3.07	0.81	2.93	2.14 *
เกมการบริหาร	3.23	1.01	3.29	0.88	3.26	3.39 *
การปฏิบัติงานในเวลาจำกัด	2.45	1.02	2.69	1.03	2.57	1.43
การสอนงาน	2.17	1.06	2.43	1.08	2.30	1.49
การสาธิต	2.31	1.06	2.35	1.02	2.33	0.24

* $p < .05$

จากตารางที่ 27 ปรากฏว่าตามการรับรู้ของวิทยากรทั้งสองกลุ่ม เห็นรวมกันว่า บทบาทสมมติ การศึกษาเฉพาะกรณี การระดมสมอง การสัมภาษณ์ เกมการบริหาร และการปฏิบัติงานในเวลาที่จำกัด เป็นวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมปานกลาง สำหรับการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้

สำหรับวิทยากรภายในเห็นว่า มีวิธีการฝึกอบรมเหมาะสมปานกลาง 5 วิธี จาก 12 วิธี วิทยากรภายนอกเห็นว่า วิธีการฝึกอบรมเหมาะสมปานกลาง 7 วิธี นอกนั้นเหมาะสมน้อย

เมื่อนิยามค่าที่ พบว่า วิทยากรทั้งสองกลุ่ม มีการรับรู้เกี่ยวกับความเหมาะสมของการอภิปรายเป็นคณะ การชุมนุมปาฐก การสัมภาษณ์ และ เกมการบริหาร แตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ.05 ซึ่งในทุกวิธีดังกล่าว วิทยากรภายนอกเห็นว่า เป็นวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ดังกล่าวมากกว่าวิทยากรภายใน



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ของคะแนนการรับรู้ของ
ของวิทยาการฝึกอบรมที่มีต่อวิธีการฝึกอบรม โดยมีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเพื่อ
ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถวิเคราะห์เหตุการณ์ของตนเอง และปรับปรุงข้อ
บกพร่องจนเป็นผู้มีความสามารถในการปกครอง และบังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม

วิธีการฝึกอบรม	วิทยาการฝึกอบรมภายใน วิทยาการฝึกอบรมภายนอก รวม					t
	X	S.D.	X	S.D.	X	
การบรรยาย	2.15	0.89	2.42	0.96	2.29	1.75
การอภิปรายเป็นคณะ	2.26	0.88	2.57	0.95	2.41	2.06 *
การชุมนุมปาฐก	2.17	0.99	2.39	0.95	2.28	1.37
บทบาทสมมติ	3.21	0.96	3.36	0.82	3.28	1.09
การศึกษาเฉพาะกรณี	2.96	1.02	3.30	0.83	3.13	2.32 *
การระดมสมอง	2.78	0.98	2.98	0.95	2.88	1.23
การสอนสำเร็จรูป	2.29	0.93	2.33	1.02	2.31	0.25
การสัมมนา	2.66	0.86	2.94	0.90	2.80	1.94
เกมการบริหาร	2.80	1.06	3.30	0.88	3.05	3.23 *
การปฏิบัติงานในเวลาจำกัด	2.78	1.07	2.73	1.10	2.75	-0.33
การสอนงาน	2.21	0.96	2.33	0.98	2.27	0.75
การสาธิต	2.40	1.07	2.33	1.05	2.36	-0.42

* $p < .05$

จากตารางที่ 28 ปรากฏว่าตามการรับรู้ของวิทยากรทั้งสองกลุ่ม เห็นรวมกันว่า ขบพาทสมมติ การศึกษาเฉพาะกรณี การระดมสมอง การสัมมนา เกมการบริหาร และการปฏิบัติงานในเวลาจำกัด เป็นวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมปานกลางสำหรับการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถวิเคราะห์เหตุการณ์ของตนเองได้ และปรับปรุงข้อบกพร่องจนเป็นผู้มีความสามารถในการปกครอง และบังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม

สำหรับวิทยากรภายในเห็นว่า มีวิธีการฝึกอบรมเหมาะสมปานกลาง 6 วิธี จาก 12 วิธี วิทยากรภายนอกเห็นว่า วิธีการฝึกอบรมเหมาะสมปานกลาง 7 วิธี นอกนั้นเหมาะสมน้อย

เมื่อพิจารณาค่าที พบว่า วิทยากรทั้งสองกลุ่ม มีการรับรู้เกี่ยวกับความเหมาะสมของ การอภิปรายเป็นคณะ การศึกษาเฉพาะกรณี และ เกมการบริหาร แตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 ซึ่งในทุกวิธีดังกล่าว วิทยากรภายนอกเห็นว่า เป็นวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ดังกล่าว มากกว่าวิทยากรภายใน

ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย