

วิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมสำหรับรัฐวิสาหกิจตามการรับรู้ของ
วิทยากรฝึกอบรม



นางสาว ดวงจันทร์ อ่าววิจิตรกุล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

ภาควิชา โสวัตต์ศึกษา


บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. 2533

ISBN 974-577-776-5

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

APPROPRIATE TRAINING METHODS FOR PUBLIC ENTERPRISES
AS PERCEIVED BY TRAINERS



MISS. DUANGCHAN AWVIJITRAKUL

A thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Education

Department of Audio - Visual Education

Graduate School

Chulalongkorn University

1990

ISBN 974-577-776-5

หัวข้อวิทยานิพนธ์

วิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมสำหรับรัฐวิสาหกิจตามการรับรู้

ของวิทยาการฝึกอบรม

โดย

นางสาว ดวงจันทร์ อ่าววิจิตรกุล

ภาควิชา


โสตทัศนศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา

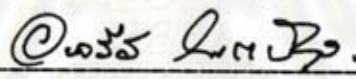
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง



บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบัณฑิต

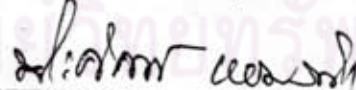

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ศาสตราจารย์ ดร.ถาวร วัชรากัย)

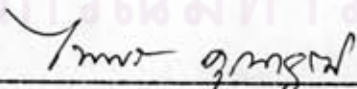
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

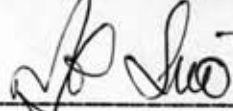

ประธานกรรม และ
อาจารย์ที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง)


กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ วิรุจน์ สีลาพานนท์)


กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประคัตติ หอมสนิท)


กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ไพบร คุณาวุฒิ)


กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกรี รอดโพธิ์ทอง)



ดวงจันทร์ อ่าววิจิตรกุล : วิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมของรัฐวิสาหกิจตามการรับรู้ของวิทยากร
ฝึกอบรม (APPROPRIATE TRAINING METHODS OF PUBLIC ENTERPRISES AS
PERCEIVED BY TRAINERS) อ.ที่ปรึกษา : ผศ.ดร.อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง, 164 หน้า.
ISBN 974-577-776-5

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของวิทยากรฝึกอบรม เกี่ยวกับ
วิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ
วิทยากรฝึกอบรมภายในรัฐวิสาหกิจ จำนวน 115 คน วิทยากรฝึกอบรมภายนอก 55 คน ซึ่งได้มาโดยการ
สุ่มอย่างง่ายจากแต่ละหน่วยงาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. วิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมสำหรับวัตถุประสงค์ด้านการศึกษาให้ความรู้คือ การบรรยาย วิธีการ
ที่เหมาะสมปานกลางคือ การอภิปรายเป็นคณะ การชมนุมปาฐก บพบาทสมมติ การระดมสมอง การสอน
สำเร็จรูป การสัมมนา เกมการบริหาร การสอนงาน การสาธิต และวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมน้อย คือ
การปฏิบัติงานในเวลาจำกัด
2. วิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมปานกลางสำหรับวัตถุประสงค์ด้านความเข้าใจ คือ การบรรยาย
การอภิปรายเป็นคณะ บพบาทสมมติ การศึกษาเฉพาะกรณี การระดมสมอง การสอนสำเร็จรูป การสัมมนา
เกมการบริหาร การสอนงาน การสาธิต และวิธีการที่เหมาะสมน้อย คือ การปฏิบัติงานในเวลาจำกัด
3. วิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมปานกลางสำหรับวัตถุประสงค์ด้านให้นำไปประยุกต์ใช้ คือ
การบรรยาย การอภิปรายเป็นคณะ การชมนุมปาฐก บพบาทสมมติ การศึกษาเฉพาะกรณี การระดมสมอง
การสัมมนา เกมการบริหาร การปฏิบัติงานในเวลาจำกัด การสอนงาน การสาธิต และวิธีการที่เหมาะสม
น้อย คือ การสอนสำเร็จรูป
4. การรับรู้ของวิทยากรฝึกอบรมทั้ง 2 กลุ่ม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
นัยสำคัญ .05 รวม 20 วัตถุประสงค์ ในวิธีการบรรยาย การอภิปรายเป็นคณะ การชมนุมปาฐก
บพบาทสมมติ การศึกษาเฉพาะกรณี การระดมสมอง การสอนสำเร็จรูป การสัมมนา เกมการบริหาร
การปฏิบัติงานในเวลาจำกัด และการสอนงาน โดยที่วิทยากรภายนอกเห็นว่าเป็นวิธีการฝึกอบรมที่
เหมาะสมมากกว่าวิทยากรภายใน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาควิชา ศึกษาศาสตร์
สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์
ปีการศึกษา 2532

ลายมือชื่อนิติ อ่าววิจิตรกุล

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา อ.ดร.อรจรรย์

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม



DUANGCHAN AWIJITRAKUL : APPROPRIATE TRAINING METHODS FOR PUBLIC ENTERPRISES AS PERCEIVED BY TRAINERS. THESIS ADVISOR : ASST.PROF. ONJAREE NATAKUATOONG, Ph.D., 164 PP. ISBN 974-577-776-5

The purposes of this study was to determine perceptions of public enterprises' trainers about appropriate training methods of various objectives. The study also sought to compare if there were any significant differences in the perceptions of the on-site trainers and off-site trainers. The sample used in this study comprised 270 trainers.

The results revealed that:

1. The highly appropriate training methods for "knowledge" objectives was lecture. In rank order, the moderately appropriate methods included panel discussion, symposium, role play, case study, brainstorming, programmed instruction, seminar, management game, coaching and demonstration. The least appropriate method was in basket technique.
2. The moderately appropriate training methods in rank order for "comprehension" objectives were lecture, panel discussion, symposium, role play, case study, brainstorming, programmed instruction, seminar, management-game and coaching. The least appropriate method was in basket technique.
3. For "application" objectives, the moderately appropriate training methods in rank order were lecture, panel discussion, symposium, role play, case study, brainstorming, programmed instruction, seminar, management game and coaching. The least appropriate method was programmed instruction.
4. The perceptions of the two groups of subjects were significantly different at the .05 level for 20 objectives on lecture, panel discussion, symposium, role play, case study, brainstorming, programmed instruction, seminar, management game and coaching. Off-site trainers rated the appropriate training methods higher than on-site trainers.

ภาควิชา ศึกษาศาสตร์
 สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์
 ปีการศึกษา 2532

ลายมือชื่อนิติกร อ.อรรถพร อ.อรรถพร

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา อ.อรรถพร อ.อรรถพร

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จล่วงไปด้วยดีเพราะได้รับความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรจรรย์ ๕ ตะกั่วทอง ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ท่านได้กรุณาให้คำแนะนำ ชี้แนะ ตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่อง ตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จเป็นรูปเล่มสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณของท่านเป็นอย่างมาก ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์วิรุฬห์ ลีลาพฤกษ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประศักดิ์ หอมสนิท ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพโร คณาวิดิ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกรี รอดนิธิทอง ซึ่งเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่ได้กรุณาให้ คำแนะนำแก้ไขข้อบกพร่อง ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์นิพนธ์ ไทยอารีย์ อาจารย์ศศดา เมื่อก่อง อาจารย์จงชนะ สิตลนฤกษ์ อาจารย์จุมพล มณีชัย อาจารย์ทรงเกียรติ กาญจนสูตร ซึ่งให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบแก้ไขและให้คำแนะนำเกี่ยวกับแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ขอขอบพระคุณวิทยากรฝึกอบรม และเจ้าหน้าที่ของรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ ที่ให้การร่วมมือในการตอบแบบสอบถามตลอดจนประสานงานในการเก็บรวบรวมข้อมูล และให้ข้อมูลที่เป็นอย่างยิ่งต่อการวิจัยครั้งนี้ และขอขอบพระคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่ให้ความอนุเคราะห์ทุนส่วนหนึ่งสำหรับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ความคิดของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบให้ผู้ที่อยู่เบื้องหลังของความสำเร็จ คือ คุณพ่อคุณแม่ และที่จะลืมไม่ได้คือ หมักัลยามิตรทั้งหลายที่ห่วงใย และให้กำลังใจตลอดมา

ดวงจันทร์ อ่าววิจิตรกุล



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
รายการตารางประกอบ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
คำถามในการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
ข้อตกลงเบื้องต้น.....	7
คำจำกัดความ.....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
2 วรรณคดีที่เกี่ยวข้อง	
ความเป็นมาของรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย.....	9
ความหมายของคำว่ารัฐวิสาหกิจ.....	10
สาเหตุของการจัดตั้งรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย.....	12
ปัญหาของรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย.....	16
แนวทางการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของรัฐวิสาหกิจ.....	20
ความหมายของคำว่าการฝึกอบรม.....	21
การฝึกอบรมกับการเรียนรู้.....	23
ความสำคัญและความจำเป็นของการฝึกอบรม.....	24
แนวความคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม.....	27

สารบัญ (ต่อ)

บทที่

	ระบบการฝึกอบรม.....	28
	วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม.....	29
	วิธีการฝึกอบรม.....	33
	ปัจจัยที่จะต้องพิจารณาในการเลือกใช้วิธีการฝึกอบรม.....	35
	วิทยาการฝึกอบรม.....	37
	บทบาทของวิทยาการฝึกอบรม.....	39
	เกณฑ์ในการเลือกวิทยาการฝึกอบรม.....	40
	การศึกษาเกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรม.....	41
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	44
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
5	สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	104
	- สรุปผลการวิจัย.....	106
	- อภิปรายผลการวิจัย.....	117
	- ข้อเสนอแนะ.....	123
	รายการอ้างอิง.....	124
ภาคผนวก ก	รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ.....	128
	ข แบบสอบถาม.....	130
	ค วิธีการฝึกอบรม.....	151
	ประวัติผู้วิจัย.....	164

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



รายการตารางประกอบ

	หน้า
ตารางที่ 1 แสดงจำนวนแบบสอบถามที่ส่ง จำนวนที่ได้รับคืน จำนวนร้อยละของแบบสอบถามที่ใช้ได้จริง	45
ตารางที่ 2 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างประชากร จำแนกตาม วุฒิมัธยมศึกษา ตำแหน่งหน่วยงาน และประสบการณ์	50
ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่า t ของคะแนนการรับรู้ของวิทยากรฝึกอบรม ที่มีต่อวิธีการฝึกอบรมโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาการบริหาร	52
ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่า t ของคะแนนการรับรู้ของวิทยากรฝึกอบรม ที่มีต่อวิธีการฝึกอบรมโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเข้าใจเกี่ยวกับจิตวิทยาการบริหาร	54
ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่า t ของคะแนนการรับรู้ของวิทยากรฝึกอบรมที่มีต่อวิธีการฝึกอบรมโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถประยุกต์ใช้จิตวิทยาการบริหารในการปฏิบัติงานได้	56
ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่า t ของคะแนนการรับรู้ของวิทยากรฝึกอบรม ที่มีต่อวิธีการฝึกอบรมโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับ วินัยในการปฏิบัติงานในองค์การ	58
ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่า t ของคะแนนการรับรู้ของวิทยากรฝึกอบรม ที่มีต่อวิธีการฝึกอบรมโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและความจำเป็นของการมีกฎระเบียบ ข้อบังคับ และวินัย	60
ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่า t ของคะแนนการรับรู้ของวิทยากรฝึกอบรม ที่มีต่อวิธีการฝึกอบรมโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับและวินัย ในการปฏิบัติงานในองค์การได้อย่างถูกต้อง	62

- ตารางที่ 9 คำเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่า t ของคะแนนการรับรู้ของวิทยาการฝึกอบรม ที่มีต่อวิธีการฝึกอบรมโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เกี่ยวกับแบบแผนขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานขององค์การ 64
- ตารางที่ 10 คำเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่า t ของคะแนนการรับรู้ของวิทยาการฝึกอบรม ที่มีต่อวิธีการฝึกอบรมโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเข้าใจ เกี่ยวกับแบบแผนขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานขององค์การ 66
- ตารางที่ 11 คำเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่า t ของคะแนนการรับรู้ของวิทยาการฝึกอบรม ที่มีต่อวิธีการฝึกอบรมโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติงานตามแบบแผนขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานขององค์การได้ 68
- ตารางที่ 12 คำเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่า t ของคะแนนการรับรู้ของวิทยาการฝึกอบรม ที่มีต่อวิธีการฝึกอบรมโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้เกี่ยวกับแนวความคิดและกระบวนการจัดการเชิงบริหาร 70
- ตารางที่ 13 คำเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่า t ของคะแนนการรับรู้ของวิทยาการฝึกอบรม ที่มีต่อวิธีการฝึกอบรมโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำแนวความคิดและกระบวนการจัดการเชิงบริหารประยุกต์ใช้กับงานในหน่วยงานได้ 72
- ตารางที่ 14 คำเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่า t ของคะแนนการรับรู้ของวิทยาการฝึกอบรม ที่มีต่อวิธีการฝึกอบรมโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการวางแผน 74
- ตารางที่ 15 คำเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่า t ของคะแนนการรับรู้ของวิทยาการฝึกอบรม ที่มีต่อวิธีการฝึกอบรมโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการวางแผนงาน 76

- ตารางที่ 16 คำเฉลย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่า t ของคะแนนการรับรู้ของวิทยาการฝึกอบรม ที่มีต่อวิธีการฝึกอบรมโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม 78
- ตารางที่ 17 คำเฉลย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่า t ของคะแนนการรับรู้ของวิทยาการฝึกอบรม ที่มีต่อวิธีการฝึกอบรมโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เกี่ยวกับหลักและทฤษฎีการจูงใจ 80
- ตารางที่ 18 คำเฉลย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่า t ของคะแนนการรับรู้ของวิทยาการฝึกอบรม ที่มีต่อวิธีการฝึกอบรมโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักและทฤษฎีการจูงใจ 82
- ตารางที่ 19 คำเฉลย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่า t ของคะแนนการรับรู้ของวิทยาการฝึกอบรม ที่มีต่อวิธีการฝึกอบรมโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถประยุกต์ใช้หลักและทฤษฎีการจูงใจในการปฏิบัติงานได้ 84
- ตารางที่ 20 คำเฉลย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่า t ของคะแนนการรับรู้ของวิทยาการฝึกอบรม ที่มีต่อวิธีการฝึกอบรมโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักและทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ 86
- ตารางที่ 21 คำเฉลย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่า t ของคะแนนการรับรู้ของวิทยาการฝึกอบรม ที่มีต่อวิธีการฝึกอบรมโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถนำหลักมนุษยสัมพันธ์ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างถูกต้อง 88
- ตารางที่ 22 คำเฉลย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่า t ของคะแนนการรับรู้ของวิทยาการฝึกอบรม ที่มีต่อวิธีการฝึกอบรมโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเข้าใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์และความสำคัญของหน้าที่ต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อผลผลิตขององค์การ 90
- ตารางที่ 23 คำเฉลย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่า t ของคะแนนการรับรู้ของวิทยาการฝึกอบรม ที่มีต่อวิธีการฝึกอบรมโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ 92

- ตารางที่ 24 คำเฉลย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่า t ของคะแนนการรับรู้
ของวิทยาการฝึกอบรม ที่มีต่อวิธีการฝึกอบรมโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้า
รับการฝึกอบรมได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ตลอดจนความคิดเห็น
ซึ่งกันและกัน 94
- ตารางที่ 25 คำเฉลย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่า t ของคะแนนการรับรู้
ของวิทยาการฝึกอบรม ที่มีต่อวิธีการฝึกอบรมโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้า
รับการฝึกอบรม มีความรู้เกี่ยวกับหลักการ และประโยชน์ของการทำงาน
เป็นทีม 96
- ตารางที่ 26 คำเฉลย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่า t ของคะแนนการรับรู้
ของวิทยาการฝึกอบรม ที่มีต่อวิธีการฝึกอบรมโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้า
รับการฝึกอบรมมีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและประโยชน์ของการทำงาน
เป็นทีม 98
- ตารางที่ 27 คำเฉลย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่า t ของคะแนนการรับรู้
ของวิทยาการฝึกอบรม ที่มีต่อวิธีการฝึกอบรมโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้า
รับการฝึกอบรมสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ 100
- ตารางที่ 28 คำเฉลย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่า t ของคะแนนการรับรู้
ของวิทยาการฝึกอบรม ที่มีต่อวิธีการฝึกอบรมโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้า
รับการฝึกอบรมสามารถวิเคราะห์เหตุการณ์ของตนเองได้ และปรับปรุง
ข้อบกพร่องจนเป็นผู้มีความสามารถในการปกครอง และบังคับบัญชาได้อย่าง
เหมาะสม 102