

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แบ่งการวิเคราะห์เป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับ สถานภาพของผู้ตอบ (ตารางที่ 3 - ตารางที่ 6) นำเสนอค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านความคิดเห็น แบ่งเป็น

2.1 ความคิดเห็นของวิทยากรภายใน และผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเลือกใช้วิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสม โดยจำแนกตามวัตถุประสงค์ของรายวิชาในหลักสูตรปฐมนิเทศพนักงานใหม่ (ตารางที่ 7 - ตารางที่ 12) หลักสูตรสมุหบัญชีสาขา (ตารางที่ 13 - ตารางที่ 15) หลักสูตรเจ้าหน้าที่สินเชื่อระดับต้น (ตารางที่ 16 - ตารางที่ 23) และหลักสูตรการบริการเพื่อความประทับใจ (ตารางที่ 24-ตารางที่ 26) นำเสนอค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบค่าที (t-test)

2.2 ความคิดเห็นของวิทยากรภายใน และผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเลือกใช้วิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมโดยจำแนกตามหลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรปฐมนิเทศพนักงานใหม่ (ตารางที่ 27) หลักสูตรสมุหบัญชีสาขา (ตารางที่ 28) หลักสูตรเจ้าหน้าที่สินเชื่อระดับต้น (ตารางที่ 29) และหลักสูตรการบริการเพื่อความประทับใจ (ตารางที่ 30) คำนวณหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบค่าที (t-test)

2.3 ความคิดเห็นของวิทยากรภายในเกี่ยวกับ เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาเลือกวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสม โดยจำแนกตามวัตถุประสงค์ของรายวิชา ในหลักสูตรปฐมนิเทศพนักงานใหม่ (ตารางที่ 31 - ตารางที่ 36) หลักสูตรสมุหบัญชีสาขา (ตารางที่ 37 - ตารางที่ 39) หลักสูตรเจ้าหน้าที่สินเชื่อระดับต้น (ตารางที่ 40 - ตารางที่ 47) และหลักสูตรการบริการเพื่อความประทับใจ (ตารางที่ 48 - ตารางที่ 50) นำเสนอค่าความถี่ และค่าน้ำหนักคะแนนตามการจัดอันดับ

2.4 ความคิดเห็นของวิทยากรภายในเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาเลือกวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสม โดยจำแนกตามหลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรปฐมนิเทศ พนักงานใหม่ (ตารางที่ 51) หลักสูตรสมุหบัญชีสาขา (ตารางที่ 52) หลักสูตรเจ้าหน้าที่ สิ้นเชื้อระดับต้น (ตารางที่ 53) และหลักสูตรการบริการเพื่อความประทับใจ (ตารางที่ 54) นำเสนอค่าความถี่ และค่าน้ำหนักคะแนนตามการจัดอันดับ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ (ตารางที่ 3 - ตารางที่ 6) นำเสนอค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของวิทยากรภายใน จำแนกตาม อายุ เพศ และระดับการศึกษา

ข้อมูล	จำนวนวิทยากรภายใน				รวมทั้งสิ้น	ร้อยละ
	ปฐมนิเทศ พนักงาน ใหม่ (N=53)	สมุหบัญชี สาขา (N=44)	เจ้าหน้าที่ สิ้นเชื้อ ระดับต้น (N=59)	การบริการ เพื่อความ ประทับใจ (N=25)		
<b>เพศ</b>						
ชาย	28	33	45	15	121	66.85
หญิง	25	11	14	10	60	33.15
<b>อายุ</b>						
20-30 ปี	8	-	-	1	9	4.97
31-40 ปี	24	11	20	11	66	36.46
41-50 ปี	18	29	39	13	99	54.70
51-60 ปี	3	4	-	-	7	3.87
<b>ระดับการศึกษา</b>						
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	-	-	-	-	-
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	-	-	-	-	-	-

## ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อมูล	จำนวนวิทยากรภายใน				รวมทั้งสิ้น	ร้อยละ
	ปฐมเทศ	สมุทบัญญัติ	เจ้าหน้าที่	การบริการ		
	พนักงาน	สาขา	สิ้นชื่อ	เพื่อความ		
	ใหม่		ระดับต้น	ประทับใจ		
	(N=53)	(N=44)	(N=59)	(N=25)		
ปริญญาตรี	35	32	33	16	116	64.09
ปริญญาโท	18	12	26	9	65	35.91
สูงกว่าปริญญาโท	-	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า วิทยากรภายในส่วนเป็นเพศชาย ร้อยละ 66.85 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.70 และร้อยละ 64.09 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของวิทยากรภายใน จำแนกตามประสบการณ์ในการเป็น วิทยากรภายในของธนาคาร จำนวนครั้งที่ เป็นวิทยากรภายในของธนาคาร และหลักสูตรที่ได้ผ่านการฝึกอบรมของธนาคาร

ข้อมูล	จำนวนวิทยากรภายใน				รวมทั้งสิ้น	ร้อยละ
	ปฐมเทศ พนักงาน ใหม่ (N=53)	สมุหบัญชี สาขา (N=44)	เจ้าหน้าที่ สินเชื่อ ระดับต้น (N=59)	การบริการ เพื่อความ ประทับใจ (N=25)		
<b>ประสบการณ์ในการเป็น วิทยากรภายในของ ธนาคาร</b>						
น้อยกว่า 2 ปี	11	-	3	-	14	7.73
2-5 ปี	28	10	29	3	70	38.68
5-10 ปี	7	16	16	12	51	28.18
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	7	18	11	10	46	25.41
<b>จำนวนครั้งที่ เป็นวิทยากร ภายในของธนาคาร</b>						
1-4 ครั้ง	-	-	-	-	-	-
5-10 ครั้ง	4	14	9	7	34	18.78
มากกว่า 10 ครั้งขึ้นไป	49	30	50	18	147	81.22
<b>หลักสูตรที่ได้ผ่านการ ฝึกอบรมของธนาคาร</b>						
หมวดพนักงานใหม่	8	10	20	3	41	22.65
หมวดงานสาขา	2	21	5	-	28	15.47
หมวดสินเชื่อ	12	12	51	7	82	45.30
หมวดการตลาด	8	32	9	15	64	35.36
หมวดการบริหาร	48	40	50	22	160	88.40
หมวดคอมพิวเตอร์	-	-	3	-	3	1.66
หมวดภาษาอังกฤษ	-	-	5	-	5	2.76

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่า วิทยากรภายในร้อยละ 38.68 มีประสบการณ์เป็นวิทยากรภายในมาแล้ว 2-5 ปี รองลงมาคือ 5-10 ปี ร้อยละ 28.18 ส่วนใหญ่ร้อยละ 81.22 เป็นวิทยากรภายในมากกว่า 10 ครั้ง และร้อยละ 88.40 เป็นวิทยากรที่ผ่านหลักสูตรการฝึกอบรมหมวดการบริหาร รองลงมา คือ หมวดสิ้นเชื่อ ร้อยละ 45.30



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำแนกตามอายุ เพศ และระดับการศึกษา

ข้อมูล	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม				รวมทั้งสิ้น	ร้อยละ
	ปฐมนิเทศ พนักงาน ใหม่ (N=78)	สมทบบัญชี สาขา (N=55)	เจ้าหน้าที่ สินเชื่อ ระดับต้น (N=72)	การบริการ เพื่อความ ประทับใจ (N=42)		
<b>เพศ</b>						
ชาย	15	32	42	11	100	40.49
หญิง	63	23	30	31	147	59.51
<b>อายุ</b>						
20-30 ปี	69	14	51	36	170	68.82
31-40 ปี	6	27	19	6	58	23.48
41-50 ปี	-	14	2	-	16	8.84
51-60 ปี	3	-	-	-	3	1.66
<b>ระดับการศึกษา</b>						
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	7	-	2	9	3.64
อนุปริญญาหรือ เทียบเท่า	6	4	7	3	20	8.10
ปริญญาตรี	57	44	57	37	195	78.95
ปริญญาโท	15	-	8	-	23	9.31
สูงกว่าปริญญาโท	-	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 59.51 มีอายุระหว่าง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 68.82 และร้อยละ 78.95 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำแนกตามหลักสูตรที่ได้ผ่านการฝึกอบรมของธนาคาร

ข้อมูล	จำนวนของผู้เข้ารับการฝึกอบรม				รวมทั้งสิ้น	ร้อยละ
	ปฐมเทศ	สมุหบัญชี	เจ้าหน้าที่	การบริการ		
	พนักงาน	สาขา	สินเชื่อ	เพื่อความ		
	ใหม่		ระดับต้น	ประทับใจ		
	(N=78)	(N=55)	(N=72)	(N=42)		
<b>หลักสูตรที่ได้ผ่านการฝึกอบรมของธนาคาร</b>						
หมวดพนักงานใหม่	78	43	24	31	176	71.26
หมวดงานสาขา	8	55	15	22	100	40.49
หมวดสินเชื่อ	4	25	72	13	114	46.15
หมวดการตลาด	29	12	12	42	95	38.46
หมวดการบริหาร	32	35	8	12	87	35.22
หมวดคอมพิวเตอร์	19	7	20	-	46	18.62
หมวดภาษาอังกฤษ	-	4	4	-	8	3.24

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่ได้ผ่านหลักสูตรการฝึกอบรมของธนาคาร ในหมวดพนักงานใหม่ ร้อยละ 71.26 รองลงมาคือ หมวดสินเชื่อ ร้อยละ 46.15

## ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านความคิดเห็น แบ่งเป็น

2.1 ความคิดเห็นของวิทยากรภายใน และผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับ การเลือกใช้วิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสม โดยจำแนกตามวัตถุประสงค์ของรายวิชาหลักสูตร ปรุมนิเทศพนักงานใหม่ (ตารางที่ 7 - ตารางที่ 12) หลักสูตรสมุหบัญชี (ตารางที่ 13 - ตารางที่ 15) หลักสูตรเจ้าหน้าที่สิ้นเชื่ระดับต้น (ตารางที่ 16 - ตารางที่ 23) และหลักสูตร การบริการเพื่อความประทับใจ (ตารางที่ 24-ตารางที่ 26) นำเสนอค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบค่าที (t-test)

ตารางที่ 7 จำนวน และร้อยละของวิธีการฝึกอบรมที่วิทยากรภายในเคยใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ของคะแนนความคิดเห็น ของวิทยากรภายใน และผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อวิธีการฝึกอบรม ใน หลักสูตรปรุมนิเทศพนักงานใหม่ ที่มีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เกี่ยวกับประวัติ และโครงสร้างการบริหารงานของธนาคาร

วิธีการฝึกอบรม	วิทยากรภายใน		ความคิดเห็น				รวม	t	
	เคยใช้		วิทยากรภายใน		ผู้เข้า				
	N	%	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
			(N=53)		(N=78)				
การบรรยาย	53	100.00	3.94	0.23	3.63	0.49	3.76	0.43	-4.95*
การสอนงาน	16	30.19	2.28	1.17	2.59	1.05	2.47	1.10	1.57
กลุ่มสัมพันธ์	12	22.64	2.17	1.09	2.64	1.12	2.45	1.12	2.40*
การระดมสมอง	14	26.42	2.30	0.70	2.35	1.08	2.33	0.94	0.29
การดูงานนอกสถานที่	10	18.87	2.13	1.00	2.40	1.02	2.29	1.02	1.47
การอภิปรายกลุ่ม	16	30.19	1.98	0.69	2.46	1.10	2.27	0.98	3.06*
กรณีศึกษา	25	47.17	2.08	0.94	2.40	0.87	2.27	0.91	2.01*
การทบทวนเรื่องงาน	9	16.98	1.81	0.74	2.51	1.11	2.23	1.03	4.34*
การสัมมนา	13	24.53	1.64	0.65	2.53	0.92	2.17	0.93	6.42*
การสาธิต	9	16.98	1.87	0.96	2.36	0.95	2.16	0.98	2.88*



ตารางที่ 7 (ต่อ)

วิธีการฝึกอบรม	วิทยาการภายใน		ความคิดเห็น				รวม	t	
	เคยใช้		วิทยาการภายใน		ผู้เข้า				
	N	พ	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
การฝึกอบรมโดยลงมือปฏิบัติงาน	5	9.43	1.70	0.75	2.41	1.16	2.12	1.07	4.28*
การฝึกอบรมเพื่อรู้เขารู้เรา	3	5.66	1.64	0.83	2.35	0.95	2.06	0.97	4.37*
เกม	4	7.55	1.60	0.63	2.28	0.97	2.01	0.91	4.86*
การแสดงผลบทบาทสมมติ	8	15.09	1.74	0.79	2.08	0.85	1.94	0.84	2.32*
การฝึกปฏิบัติ	5	9.43	1.64	0.65	2.12	0.99	1.92	0.90	3.29*

\*  $P < .05$ 

จากตารางที่ 7 พบว่า การฝึกอบรมในหลักสูตรปฐมนิเทศพนักงานใหม่ ที่มีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เกี่ยวกับประวัติ และโครงสร้างการบริหารงานของธนาคาร วิธีการฝึกอบรมที่วิทยาการภายในเคยใช้มากที่สุด คือ การบรรยาย ร้อยละ 100 รองลงมา คือ กรณีศึกษา ร้อยละ 47.17 ส่วนวิธีการฝึกอบรมที่วิทยาการภายในเคยใช้น้อยที่สุด คือ การฝึกอบรมเพื่อรู้เขารู้เรา ร้อยละ 5.66

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมของทั้ง 2 กลุ่ม พบว่า มีวิธีการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมในระดับมากเพียง 1 วิธี คือ การบรรยาย ( $\bar{X} = 3.76$ ) วิธีการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมในระดับน้อย มี 14 วิธี 3 อันดับแรก ได้แก่ การสอนงาน ( $\bar{X} = 2.47$ ) กลุ่มสัมพันธ์ ( $\bar{X} = 2.45$ ) และการระดมสมอง ( $\bar{X} = 2.33$ ) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นแต่ละกลุ่มพบว่า ทั้งวิทยาการภายใน และผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นตรงกันว่า วิธีการบรรยายเป็นวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.94$  และ  $\bar{X} = 3.63$ ) วิธีการที่วิทยาการภายใน เห็นว่า เหมาะสมน้อยที่สุด ได้แก่ เกม ( $\bar{X} = 1.60$ ) และวิธีการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เห็นว่า เหมาะสมน้อยที่สุด คือ การแสดงผลบทบาทสมมติ ( $\bar{X} = 2.08$ )

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น พบว่า ความคิดเห็นของวิทยากรภายในและผู้  
เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง  
สถิติที่ระดับ .05 รวม 12 วิธีการ

วิธีการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นว่า เหมาะสมมากกว่าวิทยากรภายใน มี 11  
วิธี ได้แก่ กลุ่มสัมพันธ์ การอภิปรายกลุ่ม กรณีศึกษา การหมุนเวียนงาน การสัมมนา  
การสาธิต การฝึกอบรมโดยลงมือปฏิบัติงาน การฝึกอบรมเพื่อรู้เขารู้เรา เกม การแสดง  
บทบาทสมมติ การฝึกปฏิบัติ และวิธีการที่วิทยากรภายในเห็นว่า เหมาะสมมากกว่าผู้  
เข้ารับการฝึกอบรม มี 1 วิธี ได้แก่ การบรรยาย



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 8 จำนวน และร้อยละของวิธีการฝึกอบรมที่วิทยากรภายในเคยใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ของคะแนนความคิดเห็น ของวิทยากรภายใน และผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อวิธีการฝึกอบรม ใน หลักสูตรปฐมนิเทศพนักงานใหม่ ที่มีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เกี่ยวกับบริการต่าง ๆ ของธนาคาร

วิธีการฝึกอบรม	วิทยากรภายใน		ความคิดเห็น				รวม	t	
	เคยใช้		วิทยากรภายใน		ผู้เข้าฯ				
			(N=53)		(N=78)				
			N	%	$\bar{X}$	S.D.			$\bar{X}$
การบรรยาย	53	100.00	3.53	0.50	3.59	0.50	3.56	0.50	0.69
กรณีศึกษา	30	56.60	3.21	0.97	3.05	0.70	3.11	0.82	-1.01
การสาธิต	29	54.72	2.77	0.91	3.12	0.70	2.98	0.81	2.42*
การฝึกปฏิบัติ	27	50.94	2.83	1.22	3.09	0.86	2.98	1.02	1.34
การทวนเวียนงาน	18	33.96	2.77	1.23	3.05	0.94	2.94	1.07	1.39
การสอนงาน	20	37.74	2.70	1.22	3.08	0.83	2.92	1.02	1.97*
การดูงานนอกสถานที่	17	32.08	3.17	1.05	2.60	0.97	2.63	1.04	-3.17*
การอภิปรายกลุ่ม	30	56.60	2.77	0.93	2.78	0.77	2.78	0.89	0.06
การสัมมนา	23	43.40	2.58	1.03	2.60	0.95	2.77	0.99	1.79
การระดมสมอง	28	52.83	2.77	1.01	2.74	0.96	2.76	0.98	-0.17
การฝึกอบรมโดยลงมือปฏิบัติงาน	17	32.08	2.25	1.19	2.87	0.97	2.62	1.11	3.30*
การแสดงบทบาทสมมติ	29	54.72	2.72	0.86	2.47	0.96	2.57	0.99	-1.47
กลุ่มสัมพันธ์	19	35.85	2.25	1.19	2.63	0.98	2.47	1.08	2.01*
เกม	31	58.49	2.13	1.19	2.55	0.98	2.38	1.08	2.20*
การฝึกอบรมเพื่อรู้เรา	17	32.08	2.04	1.14	2.36	0.87	2.23	1.00	1.73

\* P &lt; .05

จากตารางที่ 8 พบว่า การฝึกอบรมในหลักสูตรปฐมนิเทศพนักงานใหม่ ที่มีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เกี่ยวกับบริการต่าง ๆ ของธนาคาร วิธีการฝึกอบรมที่วิทยากรภายในเคยใช้มากที่สุด คือ การบรรยาย ร้อยละ 100 รองลงมา คือ เกม ร้อยละ 58.49 ส่วนวิธีการฝึกอบรมที่วิทยากรภายในเคยใช้น้อยที่สุด คือ การดูงานนอกสถานที่ ร้อยละ 32.08 การฝึกอบรมโดยลงมือปฏิบัติงาน ร้อยละ 32.08 และการฝึกอบรมเพื่อรู้เขารู้เรา ร้อยละ 32.08

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมของทั้ง 2 กลุ่ม พบว่า มีวิธีการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมในระดับมากเพียง 1 วิธี คือ การบรรยาย ( $\bar{X} = 3.56$ ) วิธีการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง มี 11 วิธี 3 อันดับแรก ได้แก่ กรณีศึกษา ( $\bar{X} = 3.11$ ) การสาธิต ( $\bar{X} = 2.98$ ) และการฝึกปฏิบัติ ( $\bar{X} = 2.98$ ) ตามลำดับและมีวิธีการที่มีความเหมาะสมในระดับน้อย 3 วิธี

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นแต่ละกลุ่ม พบว่า ทั้งวิทยากรภายในและผู้เข้ารับการฝึกอบรม เห็นตรงกันว่า วิธีการบรรยายเป็นวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.53$  และ  $\bar{X} = 3.59$ ) วิธีการที่วิทยากรภายในเห็นว่า เหมาะสมน้อยที่สุด ได้แก่ การฝึกอบรมเพื่อรู้เขารู้เรา ( $\bar{X} = 2.04$ ) และวิธีการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เห็นว่า เหมาะสมน้อยที่สุด คือ การฝึกอบรมเพื่อรู้เขารู้เรา ( $\bar{X} = 2.36$ )

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น พบว่า ความคิดเห็นของวิทยากรภายในและผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวม 6 วิธีการ

วิธีการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นว่า เหมาะสมมากกว่าวิทยากรภายใน มี 5 วิธี ได้แก่ การสาธิต การสอนงาน การฝึกอบรมโดยลงมือปฏิบัติงาน กลุ่มสัมพันธ์ เกม และวิธีการที่วิทยากรภายในเห็นว่า เหมาะสมมากกว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม มี 1 วิธี ได้แก่ การดูงานนอกสถานที่

ตารางที่ 9 จำนวน และร้อยละของวิธีการฝึกอบรมที่วิทยากรภายในเคยใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ของคะแนนความคิดเห็น ของวิทยากรภายใน และผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อวิธีการฝึกอบรม ใน หลักสูตรปฐมนิเทศพนักงานใหม่ ที่มีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน

วิธีการฝึกอบรม	วิทยากรภายใน		ความคิดเห็น				รวม	t	
	เคยใช้		วิทยากรภายใน		ผู้เข้า				
			(N=53)		(N=78)				
N	%	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
กลุ่มสัมพันธ์	39	73.58	3.70	0.46	3.67	0.70	3.68	0.81	-0.31
เกม	27	50.94	3.36	0.94	3.35	0.96	3.35	0.95	-0.07
การระดมสมอง	26	49.06	3.26	0.84	3.18	0.82	3.21	0.82	-0.58
การบรรยาย	53	100.00	3.25	0.43	3.17	0.83	3.20	0.70	-0.71
การฝึกปฏิบัติ	21	39.62	3.08	0.47	3.04	0.86	3.05	0.73	-0.32
การฝึกอบรมเพื่อรู้เรา/เรา	19	35.85	2.81	1.21	3.17	0.78	3.02	0.99	1.89
การแสดงผลบทบาทสมมติ	37	69.81	3.08	1.33	2.94	1.05	2.99	1.17	-0.67
กรณีศึกษา	28	52.83	3.00	0.94	2.99	0.80	2.99	0.85	-0.08
การอภิปรายกลุ่ม	28	52.83	2.70	1.10	3.13	0.81	2.95	0.96	2.43*
การสัมมนา	32	60.38	2.47	0.77	2.97	0.91	2.77	0.89	3.29*
การฝึกอบรมโดยลงมือปฏิบัติงาน	24	45.28	3.04	0.85	2.55	1.03	2.75	0.99	-2.84*
การสาธิต	24	45.28	2.53	0.99	2.83	0.80	2.71	0.89	1.95
การสอนงาน	17	32.08	2.00	0.98	2.49	1.03	2.29	1.03	2.71*
การทวนเวียนงาน	16	30.19	2.00	1.11	2.47	1.07	2.28	1.10	2.46*
การดูงานนอกสถานที่	20	37.74	1.94	0.74	2.17	1.04	2.08	0.93	1.43

\*  $P < .05$

จากตารางที่ 9 พบว่า การฝึกอบรม ในหลักสูตรปฐมนิเทศพนักงานใหม่ ที่มีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ในการทำงาน วิธีการฝึกอบรมที่วิทยากรภายใน เคยใช้มากที่สุด คือ การบรรยาย ร้อยละ 100 รองลงมาคือ กลุ่มสัมพันธ์ ร้อยละ 73.58 ส่วนวิธีการฝึกอบรมที่วิทยากรภายใน เคยใช้น้อยที่สุด คือ การทบทวนรายงาน ร้อยละ 30.19

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมของทั้ง 2 กลุ่ม พบว่า มีวิธีการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมในระดับมากเพียง 1 วิธี คือ กลุ่มสัมพันธ์ ( $\bar{X} = 3.68$ ) วิธีการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง มี 11 วิธี 3 อันดับแรก ได้แก่ เกม ( $\bar{X} = 3.35$ ) การระดมสมอง ( $\bar{X} = 3.21$ ) และการบรรยาย ( $\bar{X} = 3.20$ ) ตามลำดับ และมีวิธีการที่มีความเหมาะสมในระดับน้อย 3 วิธี

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นแต่ละกลุ่ม พบว่า ทั้งวิทยากรภายใน และผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นตรงกันว่า กลุ่มสัมพันธ์ เป็นวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.70$  และ  $\bar{X} = 3.67$ ) วิธีการที่วิทยากรภายในเห็นว่า เหมาะสมน้อยที่สุด ได้แก่ การดูงานนอกสถานที่ ( $\bar{X} = 1.94$ ) และวิธีการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เห็นว่า เหมาะสมน้อยที่สุด คือ การดูงานนอกสถานที่ ( $\bar{X} = 2.17$ )

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น พบว่า ความคิดเห็นของวิทยากรภายใน และผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวม 5 วิธีการ

วิธีการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นว่า เหมาะสมมากกว่าวิทยากรภายในมี 4 วิธี ได้แก่ การอภิปรายกลุ่ม การสัมภาษณ์ การสอนงาน การทบทวนรายงาน และวิธีการที่วิทยากรภายในเห็นว่า เหมาะสมมากกว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม มี 1 วิธี ได้แก่ การฝึกอบรมโดยลงมือปฏิบัติงาน

ตารางที่ 10 จำนวน และร้อยละของวิธีการฝึกอบรมที่วิทยากรภายในเคยใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ของคะแนนความคิดเห็น ของวิทยากรภายใน และผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อวิธีการฝึกอบรม ใน หลักสูตรปฐมนิเทศพนักงานใหม่ ที่มีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ในการมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม

วิธีการฝึกอบรม	วิทยากรภายใน		ความคิดเห็น				รวม	t	
	เคยใช้		วิทยากรภายใน		ผู้เข้าฯ				
			(N=53)		(N=78)				
N	%	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
การสาธิต	53	100.00	3.72	0.45	3.32	0.76	3.48	0.68	-3.71*
การบรรยาย	53	100.00	3.51	0.50	3.22	0.83	3.34	0.73	-2.49*
การฝึกปฏิบัติ	40	75.47	3.30	0.91	3.18	0.91	3.23	0.91	-0.76
การแสดงบทบาทสมมติ	39	73.58	3.49	0.78	2.99	0.81	3.19	0.83	-3.54*
กรณีศึกษา	38	71.70	3.19	1.04	3.14	0.82	3.16	0.91	-0.29
เกม	27	50.94	3.17	0.91	2.86	0.85	2.98	0.89	-1.99*
การระดมสมอง	25	47.17	2.64	1.23	2.97	0.82	2.84	1.01	1.73
กลุ่มสัมพันธ์	25	47.17	2.08	0.94	3.33	0.83	2.82	1.07	8.06*
การอภิปรายกลุ่ม	27	50.94	2.58	1.17	2.86	0.80	2.75	0.97	1.49
การฝึกอบรมเพื่อรู้เขารู้เรา	20	37.74	2.43	1.23	2.76	0.90	2.63	1.05	1.63
การฝึกอบรมโดยลงมือปฏิบัติงาน	23	43.40	2.43	1.14	2.74	0.99	2.62	1.06	1.66
การสัมมนา	31	58.49	2.58	0.72	2.47	0.99	2.52	0.89	-0.74
การดูงานนอกสถานที่	12	22.64	2.06	0.57	2.45	0.92	2.29	0.82	3.01*
การทวนเวียนงาน	28	52.83	2.06	1.06	2.24	1.03	2.17	1.05	1.00
การสอนงาน	13	24.53	1.75	0.65	2.41	1.06	2.15	0.97	4.38*

\*  $P < .05$

จากตารางที่ 10 พบว่า การฝึกอบรม ในหลักสูตรปฐมนิเทศพนักงานใหม่ ที่มีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ในการมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม วิธีการฝึกอบรมที่วิทยากรภายใน เคยใช้มากที่สุด คือ การบรรยาย ร้อยละ 100 และการสาธิต ร้อยละ 100 รองลงมา คือ การฝึกปฏิบัติ ร้อยละ 75.47 ส่วนวิธีการฝึกอบรมที่วิทยากรภายใน เคยใช้น้อยที่สุด คือ การดูงานนอกสถานที่ ร้อยละ 22.64

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมของทั้ง 2 กลุ่ม พบว่า มีวิธีการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง 12 วิธี 3 อันดับแรก ได้แก่ การสาธิต ( $\bar{X} = 3.48$ ) การบรรยาย ( $\bar{X} = 3.34$ ) และ การฝึกปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.23$ ) ตามลำดับ และมีวิธีการที่มีความเหมาะสมในระดับน้อย 3 วิธี

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นแต่ละกลุ่ม พบว่า ทั้งวิทยากรภายใน และผู้เข้ารับการฝึกอบรม เห็นตรงกันว่า วิธีการที่เหมาะสมในระดับปานกลาง มี 6 วิธี ได้แก่ การฝึกปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.30$  และ  $\bar{X} = 3.18$ ) การแสดงบทบาทสมมติ ( $\bar{X} = 3.49$  และ  $\bar{X} = 2.99$ ) กรณีศึกษา ( $\bar{X} = 3.19$  และ  $\bar{X} = 3.14$ ) เกม ( $\bar{X} = 3.17$  และ  $\bar{X} = 2.86$ ) การระดมสมอง ( $\bar{X} = 2.64$  และ  $\bar{X} = 2.97$ ) และการอภิปรายกลุ่ม ( $\bar{X} = 2.58$  และ  $\bar{X} = 2.86$ ) วิธีการที่วิทยากรภายในเห็นว่า เหมาะสมน้อยที่สุด ได้แก่ การสอนงาน ( $\bar{X} = 1.75$ ) และวิธีการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เห็นว่า เหมาะสมน้อยที่สุด คือ การหมุนเวียนงาน ( $\bar{X} = 2.24$ )

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น พบว่า ความคิดเห็นของวิทยากรภายในและผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวม 7 วิธีการ

วิธีการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นว่า เหมาะสม มากกว่าวิทยากรภายในมี 3 วิธี ได้แก่ กลุ่มสัมพันธ์ การดูงานนอกสถานที่ การสอนงาน และวิธีการที่วิทยากรภายในเห็นว่า เหมาะสมมากกว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม มี 4 วิธี ได้แก่ การสาธิต การบรรยาย การแสดงบทบาทสมมติ เกม



ตารางที่ 11 จำนวน และร้อยละของวิธีการฝึกอบรมที่วิทยากรภายในเคยใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ของคะแนนความคิดเห็น ของวิทยากรภายใน และผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อวิธีการฝึกอบรม ใน หลักสูตรปฐมนิเทศพนักงานใหม่ ที่มีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะในการทำงานเป็นทีม

วิธีการฝึกอบรม	วิทยากรภายใน		ความคิดเห็น				รวม	t	
	เคยใช้		วิทยากรภายใน		ผู้เข้าฝึกอบรม				
			(N=53)		(N=78)				
			N	%	$\bar{X}$	S.D.			$\bar{X}$
กลุ่มสัมพันธ์	35	66.04	3.30	1.03	3.69	0.48	3.53	0.77	2.59*
การอภิปรายกลุ่ม	34	64.15	3.30	0.70	3.54	0.50	3.44	0.60	2.13*
การระดมสมอง	39	78.58	3.21	0.84	3.55	0.55	3.41	0.70	2.62*
เกม	34	64.15	3.34	0.68	3.38	0.63	3.37	0.65	0.39
การฝึกปฏิบัติ	40	75.47	3.17	1.12	3.22	0.77	3.20	0.92	0.27
การแสดงบทบาทสมมติ	28	52.83	3.13	1.18	3.14	0.94	3.14	1.04	0.05
กรณีศึกษา	35	66.04	2.98	1.15	3.05	0.74	3.02	0.92	0.39
การบรรยาย	53	100.00	3.15	0.69	2.90	0.77	3.00	0.74	-1.93
การฝึกอบรมเพื่อรู้เขารู้เรา	13	30.19	2.74	1.32	3.10	0.97	2.95	1.14	1.73
การฝึกอบรมโดยลงมือปฏิบัติงาน	29	54.72	2.96	1.19	2.90	1.05	2.92	1.11	-0.33
การสาธิต	24	45.28	2.81	0.90	2.91	0.72	2.87	0.80	0.70
การสัมภาษณ์	33	62.26	2.72	0.99	2.92	0.86	2.84	0.92	1.26
การหมุนเวียนงาน	17	32.08	2.49	1.03	2.76	0.96	2.65	0.99	1.51
การสอนงาน	19	35.85	2.51	0.89	2.59	0.86	2.56	0.87	0.52
การดูงานนอกสถานที่	22	41.51	1.96	0.92	2.36	0.84	2.20	0.89	2.56*

\*  $P < .05$

จากตารางที่ 11 พบว่า การฝึกอบรมในหลักสูตรปริญญานิเทศพนักงานใหม่ ที่มีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะในการทำงานเป็นทีม วิธีการฝึกอบรมที่วิทยากรภายในเคยใช้มากที่สุด คือ การบรรยาย ร้อยละ 100 รองลงมา คือ การฝึกปฏิบัติ ร้อยละ 75.47 ส่วนวิธีการฝึกอบรมที่วิทยากรภายในเคยใช้น้อยที่สุด คือ การฝึกอบรมเพื่อรู้เขารู้เรา ร้อยละ 30.19

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมของทั้ง 2 กลุ่ม พบว่า มีวิธีการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมในระดับมากเพียง 1 วิธี คือ กลุ่มสัมพันธ์ ( $\bar{X} = 3.53$ ) วิธีการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง มี 13 วิธี 3 อันดับแรก ได้แก่ การอภิปรายกลุ่ม ( $\bar{X} = 3.44$ ) การระดมสมอง ( $\bar{X} = 3.41$ ) และ เกม ( $\bar{X} = 3.37$ ) ตามลำดับ และมีวิธีการที่มีความเหมาะสมในระดับน้อย 1 วิธี

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นแต่ละกลุ่ม พบว่า ทั้งวิทยากรภายใน และผู้เข้ารับการฝึกอบรม เห็นตรงกันว่า วิธีการที่เหมาะสมในระดับปานกลางมี 10 วิธี ได้แก่ เกม ( $\bar{X} = 3.34$  และ  $\bar{X} = 3.38$ ) การฝึกปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.17$  และ  $\bar{X} = 3.22$ ) การแสดงบทบาทสมมติ ( $\bar{X} = 3.13$  และ  $\bar{X} = 3.14$ ) กรณีศึกษา ( $\bar{X} = 2.98$  และ  $\bar{X} = 3.05$ ) การบรรยาย ( $\bar{X} = 3.15$  และ  $\bar{X} = 2.90$ ) การฝึกอบรมเพื่อรู้เขารู้เรา ( $\bar{X} = 2.74$  และ  $\bar{X} = 3.10$ ) การฝึกอบรมโดยลงมือปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 2.96$  และ  $\bar{X} = 2.90$ ) การสาธิต ( $\bar{X} = 2.81$  และ  $\bar{X} = 2.91$ ) การสัมมนา ( $\bar{X} = 2.72$  และ  $\bar{X} = 2.92$ ) และการสอนงาน ( $\bar{X} = 2.51$  และ  $\bar{X} = 2.59$ ) วิธีการที่วิทยากรภายในเห็นว่า เหมาะสมน้อยที่สุด ได้แก่ การดูงานนอกสถานที่ ( $\bar{X} = 1.96$ ) และวิธีการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เห็นว่า เหมาะสมน้อยที่สุด คือ การดูงานนอกสถานที่ ( $\bar{X} = 2.36$ )

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น พบว่า ความคิดเห็นของวิทยากรภายในและผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวม 4 วิธีการ

ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เห็นว่าวิธีการทั้ง 4 วิธีเหมาะสมมากกว่าวิทยากรภายใน ได้แก่ กลุ่มสัมพันธ์ การอภิปรายกลุ่ม การระดมสมอง และการดูงานนอกสถานที่

ตารางที่ 12 จำนวน และร้อยละของวิธีการฝึกอบรมที่วิทยากรภายในเคยใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ของคะแนนความคิดเห็น ของวิทยากรภายใน และผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อวิธีการฝึกอบรม ใน หลักสูตรปฐมนิเทศพนักงานใหม่ ที่มีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ในเรื่องสวัสดิการของพนักงาน

วิธีการฝึกอบรม	วิทยากรภายใน		ความคิดเห็น				รวม	t	
	เคยใช้		วิทยากรภายใน		ผู้เข้าฯ				
	N	%	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
การบรรยาย	53	100.00	4.00	0.00	3.63	0.70	3.78	0.57	-
กรณีศึกษา	20	37.74	2.81	0.85	2.68	0.88	2.73	0.79	-0.99
การสัมมนา	6	11.32	2.17	0.87	2.79	1.02	2.54	0.95	4.22*
การระดมสมอง	11	20.75	2.40	0.88	2.49	0.83	2.45	0.85	0.60
การอภิปรายกลุ่ม	5	9.43	1.89	0.97	2.79	0.90	2.43	1.03	5.47*
การสอนงาน	5	9.43	2.34	1.06	2.38	0.90	2.37	0.96	0.26
กลุ่มสัมพันธ์	-	-	2.36	0.96	2.38	1.02	2.37	0.99	0.15
การฝึกอบรมโดยลงมือปฏิบัติงาน	4	7.55	2.02	0.64	2.41	1.13	2.25	0.98	2.52*
การหมุนเวียนงาน	-	-	1.98	0.82	2.26	0.93	2.15	0.90	1.74
การสาธิต	-	-	1.68	0.67	2.45	0.85	2.14	0.87	5.53*
การฝึกอบรมเพื่อรู้เขารู้เรา	-	-	1.75	0.65	2.29	0.82	2.08	0.80	4.01*
การแสดงบทบาทสมมติ	-	-	1.82	0.81	2.31	0.97	2.03	0.97	4.22*
การดูงานนอกสถานที่	-	-	1.70	0.70	2.24	0.91	2.02	0.87	3.87*
เกม	-	-	1.72	0.45	2.23	1.04	2.02	0.89	3.84*
การฝึกปฏิบัติ	19	35.85	1.80	0.93	2.08	0.85	1.89	0.91	3.02*

\* P &lt; .05

จากตารางที่ 12 พบว่า การฝึกอบรมในหลักสูตรปฐมนิเทศพนักงานใหม่ ที่มีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ในเรื่องสวัสดิการของพนักงาน วิธีการฝึกอบรมที่วิทยากรภายใน เคยใช้มากที่สุด คือ การบรรยาย ร้อยละ 100 รองลงมาคือ กรณีศึกษา ร้อยละ 37.74 ส่วนวิธีการฝึกอบรมที่วิทยากรภายในไม่เคยใช้ คือ การสาธิต การดูงานนอกสถานที่ การแสดงบทบาทสมมติ เกม การหมุนเวียนงาน กลุ่มสัมพันธ์ และการฝึกอบรมเพื่อรู้เขารู้เรา ร้อยละ 0

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมของทั้ง 2 กลุ่ม พบว่า มีวิธีการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมในระดับมากเพียง 1 วิธี คือ การบรรยาย ( $\bar{X} = 3.78$ ) วิธีการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง มี 2 วิธี ได้แก่ กรณีศึกษา ( $\bar{X} = 2.73$ ) และการสัมมนา ( $\bar{X} = 2.54$ ) ตามลำดับ และมีวิธีการที่มีความเหมาะสมในระดับน้อย 12 วิธี

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นแต่ละกลุ่ม พบว่า ทั้งวิทยากรภายในและผู้เข้ารับการฝึกอบรม เห็นตรงกันว่า วิธีการบรรยาย เป็นวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$  และ  $\bar{X} = 3.63$ ) วิธีการที่วิทยากรภายในเห็นว่า เหมาะสมน้อยที่สุด ได้แก่ การฝึกปฏิบัติ ( $\bar{X} = 1.60$ ) และวิธีการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นว่า เหมาะสมน้อยที่สุด คือ การฝึกปฏิบัติ ( $\bar{X} = 2.08$ )

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น พบว่า ความคิดเห็นของวิทยากรภายใน และผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวม 9 วิธีการ

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นว่า วิธีการทั้ง 9 วิธี เหมาะสมมากกว่าวิทยากรภายใน ได้แก่ การสัมมนา การอภิปรายกลุ่ม การฝึกอบรมโดยลงมือปฏิบัติงาน การสาธิต การฝึกอบรมเพื่อรู้เขารู้เรา การแสดงบทบาทสมมติ การดูงานนอกสถานที่ เกม และการฝึกปฏิบัติ

ตารางที่ 13 จำนวน และร้อยละของวิธีการฝึกอบรมที่วิทยาการภายในเคยใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ของคะแนนความคิดเห็น ของวิทยาการภายใน และผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อวิธีการฝึกอบรม ใน หลักสูตรสมุหบัญชีสาขา ที่มีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบ ของสมุหบัญชี

วิธีการฝึกอบรม	วิทยาการภายใน		ความคิดเห็น				รวม	t	
	เคยใช้		วิทยาการภายใน		ผู้เข้าฯ				
			(N=44)		(N=55)				
N	%	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
การบรรยาย	44	100.00	3.84	0.37	3.73	0.45	3.78	0.42	-1.35
กรณีศึกษา	38	86.36	3.45	0.90	3.22	0.57	3.32	0.74	-1.52
การฝึกปฏิบัติ	28	63.64	3.16	0.78	3.36	0.70	3.27	0.74	1.37
การสอนงาน	22	50.00	2.34	0.99	3.42	0.66	2.94	0.98	6.22*
การระดมสมอง	20	45.45	2.59	0.69	3.20	0.65	2.93	0.73	4.50*
การฝึกอบรมโดยลงมือปฏิบัติงาน	14	31.82	2.36	0.87	3.36	0.78	2.92	0.95	6.04*
การสาธิต	17	38.64	2.43	0.66	3.07	0.77	2.79	0.79	4.39*
กลุ่มสัมพันธ์	16	36.36	2.27	1.25	3.11	0.53	2.74	1.01	4.16*
การสัมภาษณ์	17	38.64	2.18	0.97	3.16	0.63	2.73	0.93	5.80*
การทวนเวียนงาน	18	40.91	2.14	0.93	3.16	1.00	2.71	1.09	5.25*
การอภิปรายกลุ่ม	20	45.45	2.16	1.08	3.09	0.82	2.68	1.05	4.88*
การแสดงบทบาทสมมติ	16	36.36	2.18	0.97	3.04	0.58	2.66	0.88	5.16*
การฝึกอบรมเพื่อรู้เขารู้เรา	15	34.09	1.98	0.90	3.07	0.74	2.59	0.98	6.63*
การดูงานนอกสถานที่	18	40.91	1.89	0.58	3.07	0.98	2.55	1.01	7.50*
เกม	7	15.91	1.84	0.91	2.75	0.78	2.34	0.95	5.33*

\* P &lt; .05

จากตารางที่ 13 พบว่า การฝึกอบรมในหลักสูตรสมุหบัญชีสาขา ที่มีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เกี่ยวกับหน้าที่ และความรับผิดชอบของสมุหบัญชี วิธีการฝึกอบรมที่วิทยากรภายในเคยใช้มากที่สุด คือ การบรรยาย ร้อยละ 100 รองลงมาคือ กรณีศึกษา ร้อยละ 86.36 ส่วนวิธีการฝึกอบรมที่วิทยากรภายในเคยใช้น้อยที่สุด คือ เกม ร้อยละ 15.91

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมของทั้ง 2 กลุ่ม พบว่า มีวิธีการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมในระดับมากเพียง 1 วิธี คือ การบรรยาย ( $\bar{X} = 3.78$ ) วิธีการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง มี 13 วิธี 3 อันดับแรก ได้แก่ กรณีศึกษา ( $\bar{X} = 3.32$ ) การฝึกปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.27$ ) และการสอนงาน ( $\bar{X} = 2.94$ ) ตามลำดับ และมีวิธีการที่มีความเหมาะสมในระดับน้อย 1 วิธี

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นแต่ละกลุ่ม พบว่า ทั้งวิทยากรภายในและผู้เข้ารับการฝึกอบรม เห็นตรงกันว่า วิธีการบรรยาย เป็นวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.84$  และ  $\bar{X} = 3.73$ ) วิธีการที่วิทยากรภายในเห็นว่า เหมาะสมน้อยที่สุด ได้แก่ เกม ( $\bar{X} = 1.84$ ) และวิธีการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เห็นว่า เหมาะสมน้อยที่สุด คือ เกม ( $\bar{X} = 2.75$ )

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น พบว่า ความคิดเห็นของวิทยากรภายใน และผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวม 12 วิธีการ

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นว่าวิธีการทั้ง 12 วิธี เหมาะสมมากกว่าวิทยากรภายใน ได้แก่ การสอนงาน การระดมสมอง การฝึกอบรมโดยลงมือปฏิบัติงาน การสาธิต กลุ่มสัมพันธ์ การสัมมนา การหมุนเวียนงาน การอภิปรายกลุ่ม การแสดงบทบาทสมมติ และการฝึกอบรมเพื่อรู้เขารู้เรา การดูงานนอกสถานที่ และเกม

ตารางที่ 14 จำนวน และร้อยละของวิธีการฝึกอบรมที่วิทยากรภายในเคยใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ของคะแนนความคิดเห็น ของวิทยากรภายใน และผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อวิธีการฝึกอบรม ใน หลักสูตรสมุหบัญชีสาขา ที่มีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะในการทำรายงานบัญชีของสาขา

วิธีการฝึกอบรม	วิทยากรภายใน		ความคิดเห็น				รวม	t	
	เคยใช้		วิทยากรภายใน		ผู้เข้า				
			(N=44)		(N=55)				
N	%	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
การฝึกปฏิบัติ	39	88.64	3.68	0.47	3.40	0.85	3.53	0.72	-2.09*
การบรรยาย	44	100.00	3.70	0.46	3.36	0.80	3.52	0.69	-2.85*
การสอนงาน	30	68.18	3.57	0.90	3.38	0.71	3.46	0.80	-1.15
กรณีศึกษา	38	86.36	3.32	0.80	3.20	0.56	3.25	0.68	-0.83
การฝึกอบรมโดยลงมือปฏิบัติงาน	18	40.91	2.98	0.90	3.42	0.76	3.22	0.85	2.64*
การสาธิต	18	40.91	2.70	0.88	3.22	0.88	2.99	0.91	2.90*
การระดมสมอง	6	13.64	2.27	0.45	3.20	0.70	2.79	0.76	7.94*
การทบทวนเนื้อหา	13	29.55	1.89	0.84	3.49	0.63	2.78	1.08	10.49*
การแสดงผลบทบาทสมมติ	11	25.00	2.45	1.13	2.98	0.97	2.75	1.07	2.50*
การสัมมนา	7	15.91	2.18	1.02	3.07	0.72	2.68	0.97	4.71*
การอภิปรายกลุ่ม	-	-	2.02	0.55	3.15	0.87	2.65	0.93	7.82*
การดูงานนอกสถานที่	5	11.36	1.89	0.62	3.02	1.01	2.52	1.02	6.86*
กลุ่มสัมพันธ์	-	-	1.41	0.66	3.15	0.59	2.37	1.07	13.81*
การฝึกอบรมเพื่อรู้เขารู้เรา	-	-	1.82	0.76	2.78	1.04	2.34	1.03	5.25*
เกม	-	-	1.41	0.50	2.56	0.94	2.05	0.96	7.85*

\* P &lt; .05

จากตารางที่ 14 พบว่า การฝึกอบรมในหลักสูตรสหบัญชีสาขา ที่มีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะในการทำรายงานบัญชีของสาขา วิธี การฝึกอบรมที่วิทยากรภายในเคยใช้มากที่สุด คือ การบรรยาย ร้อยละ 100 รองลงมา คือ การฝึกปฏิบัติ ร้อยละ 88.64 ส่วนวิธีการฝึกอบรมที่วิทยากรภายใน ไม่เคยใช้ คือ การอภิปรายกลุ่ม เกม กลุ่มสัมพันธ์ และการฝึกอบรมเพื่อรู้เขารู้เรา ร้อยละ 0

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมของทั้ง 2 กลุ่ม พบว่า มีวิธีการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมในระดับมาก 2 วิธี คือ การฝึกปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.53$ ) และการบรรยาย ( $\bar{X} = 3.52$ ) วิธีการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง มี 10 วิธี 3 อันดับแรก ได้แก่ การสอนงาน ( $\bar{X} = 3.46$ ) กรณีศึกษา ( $\bar{X} = 3.25$ ) และการฝึกอบรม โดยลงมือปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.22$ ) ตามลำดับ และมีวิธีการที่มีความเหมาะสมในระดับน้อย 3 วิธี

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นแต่ละกลุ่ม พบว่า ทั้งวิทยากรภายในและผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม เห็นตรงกันว่า วิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมในระดับปานกลาง มี 3 วิธี ได้แก่ กรณีศึกษา ( $\bar{X} = 3.32$  และ  $\bar{X} = 3.20$ ) การฝึกอบรมโดยลงมือปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 2.98$  และ  $\bar{X} = 3.42$ ) และการสาธิต ( $\bar{X} = 2.70$  และ  $\bar{X} = 3.22$ ) วิธีการที่วิทยากรภายในเห็นว่า เหมาะสมน้อยที่สุด ได้แก่ เกม ( $\bar{X} = 1.41$ ) และกลุ่มสัมพันธ์ ( $\bar{X} = 1.41$ ) และวิธีการที่ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม เห็นว่า เหมาะสมน้อยที่สุด คือ เกม ( $\bar{X} = 2.56$ )

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น พบว่า ความคิดเห็นของวิทยากรภายใน และผู้ เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ ระดับ .05 รวม 13 วิธีการ

วิธีการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นว่าเหมาะสมมากกว่าวิทยากรภายใน มี 11 วิธี ได้แก่ การฝึกอบรมโดยลงมือปฏิบัติงาน การสาธิต การระดมสมอง การทวนเวียนงาน การแสดงบทบาทสมมติ การสัมมนา การอภิปรายกลุ่ม การดูงานนอกสถานที่ กลุ่มสัมพันธ์ การฝึกอบรมเพื่อรู้เขารู้เรา เกม และวิธีการที่วิทยากรภายใน เห็นว่าเหมาะสม มากกว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม มี 2 วิธี ได้แก่ การฝึกปฏิบัติ การบรรยาย



ตารางที่ 15 จำนวน และร้อยละของวิธีการฝึกอบรมที่วิทยาการภายในเคยใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ของคะแนนความคิดเห็น ของวิทยาการภายใน และผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อวิธีการฝึกอบรม ในหลักสูตรสมุหบัญชีสาขา ที่มีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ทางการตลาด และการให้บริการที่ดี

วิธีการฝึกอบรม	วิทยาการภายใน		ความคิดเห็น				รวม	t	
	เคยใช้		วิทยาการภายใน		ผู้เข้าฯ				
			(N=44)		(N=55)				
N	%	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
การบรรยาย	44	100.00	3.59	0.50	3.35	0.91	3.45	0.76	-1.71
กรณีศึกษา	37	84.09	3.34	0.68	3.45	0.50	3.40	0.59	0.92
การฝึกปฏิบัติ	29	65.91	3.57	0.66	3.27	0.78	3.40	0.74	-2.00*
การฝึกอบรมเพื่อรู้เรา	16	36.36	3.32	0.91	3.36	0.78	3.34	0.83	0.27
การแสดงผลบทบาทสมมติ	31	70.45	3.18	0.62	3.29	0.71	3.24	0.67	0.80
กลุ่มสัมพันธ์	18	40.91	2.93	0.93	3.35	0.73	3.16	0.84	2.49*
การสอนงาน	26	59.09	2.84	0.64	3.36	0.65	3.13	0.69	3.99*
การฝึกอบรมโดยลงมือปฏิบัติงาน	31	70.45	3.11	0.84	3.13	0.82	3.12	0.82	0.08
การสาธิต	24	54.55	2.66	0.91	3.24	0.69	2.98	0.84	3.58*
การระดมสมอง	26	59.09	2.66	0.48	3.20	0.78	2.96	0.71	4.24*
การดูงานนอกสถานที่	25	56.82	2.84	0.61	2.89	0.85	2.87	0.75	0.34
การอภิปรายกลุ่ม	28	63.64	2.64	0.65	3.00	0.72	2.84	0.71	2.61*
การสัมมนา	25	56.82	2.39	0.49	3.20	0.73	2.84	0.75	6.60*
เกม	27	61.36	2.57	1.04	2.87	0.47	2.74	0.79	1.79
การทวนเวียนงาน	17	38.64	2.14	0.55	3.18	0.61	2.72	0.78	8.81*

\* P &lt; .05

จากตารางที่ 15 พบว่า การฝึกอบรมในหลักสูตรสหวิชาชีพสาขา ที่มีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ทางการตลาดและการให้บริการที่ดี วิธี การฝึกอบรมที่วิทยากรภายใน เคยใช้มากที่สุด คือ การบรรยาย ร้อยละ 100 รองลงมา คือ กรณีศึกษา ร้อยละ 84.09 ส่วนวิธีการฝึกอบรมที่วิทยากรภายใน เคยใช้น้อยที่สุด คือ การฝึกอบรมเพื่อรู้เขารู้เรา ร้อยละ 36.36

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมของทั้ง 2 กลุ่ม พบว่า มีวิธีการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง ทั้ง 15 วิธี 3 อันดับแรก ได้แก่ การบรรยาย ( $\bar{X} = 3.45$ ) กรณีศึกษา ( $\bar{X} = 3.40$ ) และการฝึกปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.40$ ) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นแต่ละกลุ่มพบว่า ทั้งวิทยากรภายใน และผู้เข้ารับการฝึกอบรม เห็นตรงกันว่า วิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมในระดับปานกลาง มี 13 วิธี ได้แก่ กรณีศึกษา ( $\bar{X} = 3.34$  และ  $\bar{X} = 3.45$ ) การฝึกปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.57$  และ  $\bar{X} = 3.27$ ) การฝึกอบรมเพื่อรู้เขารู้เรา ( $\bar{X} = 3.32$  และ  $\bar{X} = 3.36$ ) การแสดงบทบาทสมมติ ( $\bar{X} = 3.18$  และ  $\bar{X} = 3.29$ ) กลุ่มสัมพันธ์ ( $\bar{X} = 2.93$  และ  $\bar{X} = 3.35$ ) การสอนงาน ( $\bar{X} = 2.84$  และ  $\bar{X} = 3.36$ ) การฝึกอบรมโดยลงมือปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.11$  และ  $\bar{X} = 3.13$ ) การสาธิต ( $\bar{X} = 2.66$  และ  $\bar{X} = 3.24$ ) การระดมสมอง ( $\bar{X} = 2.66$  และ  $\bar{X} = 3.20$ ) การดูงานนอกสถานที่ ( $\bar{X} = 2.84$  และ  $\bar{X} = 2.89$ ) การอภิปรายกลุ่ม ( $\bar{X} = 2.64$  และ  $\bar{X} = 3.00$ ) การสัมมนา ( $\bar{X} = 2.39$  และ  $\bar{X} = 3.20$ ) และ เกม ( $\bar{X} = 2.57$  และ  $\bar{X} = 2.87$ ) วิธีการที่วิทยากรภายในเห็นว่าเหมาะสมน้อยที่สุด ได้แก่ การหมุนเวียนงาน ( $\bar{X} = 2.14$ ) และวิธีการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เห็นว่า เหมาะสมน้อยที่สุด คือ เกม ( $\bar{X} = 2.87$ )

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น พบว่า ความคิดเห็นของวิทยากรภายใน และผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสม แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 รวม 8 วิธีการ

วิธีการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นว่า เหมาะสมมากกว่าวิทยากรภายในมี 7 วิธี ได้แก่ กลุ่มสัมพันธ์ การสอนงาน การสาธิต การระดมสมอง การอภิปรายกลุ่ม การสัมมนา การหมุนเวียนงาน และวิธีการที่วิทยากรภายในเห็นว่า เหมาะสมมากกว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม มี 1 วิธี ได้แก่ การฝึกปฏิบัติ

ตารางที่ 16 จำนวน และร้อยละของวิธีการฝึกอบรมที่วิทยากรภายในเคยใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ของคะแนนความคิดเห็น ของวิทยากรภายใน และผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อวิธีการฝึกอบรม ใน หลักสูตรเจ้าหน้าที่สินเชื่อระดับต้น ที่มีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เกี่ยวกับงานด้านสินเชื่อของธนาคาร

วิธีการฝึกอบรม	วิทยากรภายใน		ความคิดเห็น				รวม	t	
	เคยใช้		วิทยากรภายใน		ผู้เข้าฯ				
			(N=59)		(N=72)				
N	%	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
การบรรยาย	59	100.00	3.92	0.28	3.54	0.60	3.71	0.52	-4.67*
กรณีศึกษา	48	81.36	3.39	0.67	3.24	0.80	3.31	0.74	-1.18
การฝึกปฏิบัติ	25	42.37	2.97	1.10	3.25	0.95	3.12	1.02	1.59
การฝึกอบรมโดยลงมือปฏิบัติงาน	23	38.98	2.83	1.32	3.21	0.90	3.04	1.12	1.87
การสอนงาน	30	50.85	2.83	1.19	3.17	0.98	3.02	1.09	1.77
การอภิปรายกลุ่ม	24	40.68	2.88	0.79	2.76	0.74	2.82	0.76	-0.88
การระดมสมอง	17	28.81	2.53	1.04	2.89	0.66	2.73	0.87	2.33*
การหมุนเวียนงาน	14	23.73	2.39	1.00	2.82	0.92	2.63	0.98	2.55*
การสัมมนา	12	20.34	2.29	1.02	2.81	0.70	2.57	0.89	3.31*
กลุ่มสัมพันธ์	13	22.03	2.07	1.16	2.89	0.81	2.52	1.06	4.60*
การสาธิต	-	-	1.83	0.59	2.92	0.99	2.43	0.99	7.77*
การฝึกอบรมเพื่อรู้เขารู้เรา	11	18.64	1.93	1.06	2.82	0.84	2.42	1.04	5.32*
การดูงานนอกสถานที่	10	16.95	2.24	0.95	2.54	0.92	2.40	0.94	1.86
การแสดงผลบทบาทสมมติ	16	27.12	2.12	0.85	2.54	0.92	2.35	0.91	2.71*
เกม	13	22.03	2.05	0.80	2.19	0.70	2.13	0.75	1.09

\*  $P < .05$

จากตารางที่ 16 พบว่า การฝึกอบรมในหลักสูตรเจ้าหน้าที่สินเชื่อระดับต้น ที่มีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เกี่ยวกับงานด้านสินเชื่อของธนาคาร วิธีการฝึกอบรมที่วิทยากรภายใน เคยใช้มากที่สุด คือ การบรรยาย ร้อยละ 100 รองลงมาคือ กรณีศึกษา ร้อยละ 81.36 ส่วนวิธีการฝึกอบรมที่วิทยากรภายในไม่เคยใช้ คือ การสาธิต ร้อยละ 0

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมของทั้ง 2 กลุ่ม พบว่า มีวิธีการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมในระดับมาก เพียง 1 วิธี คือ การบรรยาย ( $\bar{X} = 3.71$ ) วิธีการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมในอยู่ปานกลาง มี 9 วิธี 3 อันดับแรก ได้แก่ กรณีศึกษา ( $\bar{X} = 3.31$ ) การฝึกปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.12$ ) และการฝึกอบรมโดยลงมือปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.04$ ) ตามลำดับ และมีวิธีการที่มีความเหมาะสมในระดับน้อย 5 วิธี

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นแต่ละกลุ่ม พบว่า ทั้งวิทยากรภายในและผู้เข้ารับการฝึกอบรม เห็นตรงกันว่า วิธีการบรรยาย เป็นวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.92$  และ  $\bar{X} = 3.54$ ) วิธีการที่วิทยากรภายใน เห็นว่า เหมาะสมน้อยที่สุด ได้แก่ การสาธิต ( $\bar{X} = 1.83$ ) และวิธีการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เห็นว่า เหมาะสมน้อยที่สุด คือ เกม ( $\bar{X} = 2.19$ )

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น พบว่า ความคิดเห็นของวิทยากรภายใน และผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวม 8 วิธีการ

วิธีการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นว่าเหมาะสมมากกว่าวิทยากรภายใน มี 7 วิธี ได้แก่ การระดมสมอง การหมุนเวียนงาน การสัมมนา กลุ่มสัมพันธ์ การสาธิต การฝึกอบรมเพื่อรู้เขารู้เรา การแสดงบทบาทสมมติ และวิธีการที่วิทยากรภายใน เห็นว่าเหมาะสมมากกว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม มี 1 วิธี ได้แก่ การบรรยาย

ตารางที่ 17 จำนวน และร้อยละของวิธีการฝึกอบรมที่วิทยากรภายในเคยใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ของคะแนนความคิดเห็น ของวิทยากรภายใน และผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อวิธีการฝึกอบรม ใน หลักสูตรเจ้าหน้าที่สินเชื่อระดับต้น ที่มีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เกี่ยวกับคุณสมบัติ หน้าที่ และความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่สินเชื่อ

วิธีการฝึกอบรม	วิทยากรภายใน		ความคิดเห็น				รวม	t	
	เคยใช้		วิทยากรภายใน		ผู้เข้า				
	N	%	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
การบรรยาย	59	100.00	3.97	0.18	3.46	0.73	3.69	0.61	-5.69*
กรณีศึกษา	19	32.20	2.54	0.93	3.08	0.90	2.84	0.95	3.36*
การหมุนเวียนงาน	19	32.20	2.51	1.12	2.86	1.00	2.70	1.06	1.90
การสัมมนา	9	15.25	2.61	1.02	2.75	0.90	2.69	0.95	0.83
การฝึกอบรมเพื่อรู้เรา/เรา	15	25.42	2.22	0.97	3.06	0.84	2.68	0.99	5.30*
การฝึกปฏิบัติ	22	39.29	2.20	1.03	3.04	0.90	2.66	1.04	4.98*
กลุ่มสัมพันธ์	17	28.81	2.31	1.04	2.93	0.83	2.65	0.98	3.84*
การอภิปรายกลุ่ม	16	27.12	2.47	1.16	2.74	0.58	2.62	0.90	1.57
การสอนงาน	27	45.76	2.46	0.88	2.74	0.99	2.61	0.95	1.68
การฝึกอบรมโดยลงมือปฏิบัติงาน	20	33.90	1.95	1.18	3.11	0.90	2.59	1.18	6.23*
การระดมสมอง	15	25.42	2.27	1.22	2.81	0.64	2.56	0.98	3.05*
การสาธิต	8	13.56	2.10	1.09	2.94	0.96	2.56	1.10	4.69*
การแสดงบทบาทสมมติ	7	11.86	1.95	1.18	2.81	0.74	2.42	1.05	4.84*
การดูงานนอกสถานที่	7	11.86	1.73	0.89	2.53	1.09	2.17	1.08	4.54*
เกม	8	13.56	1.78	0.67	2.24	0.78	2.03	0.76	3.55*

\* P &lt; .05

จากตารางที่ 17 พบว่า การฝึกอบรมในหลักสูตรเจ้าหน้าที่สินเชื่อระดับต้น ที่มีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เกี่ยวกับคุณสมบัติหน้าที่ และความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่สินเชื่อ วิธีการฝึกอบรมที่วิทยากรภายใน เคยใช้มากที่สุด คือ การบรรยาย ร้อยละ 100 รองลงมาคือ การสอนงาน ร้อยละ 45.76 ส่วนวิธีการฝึกอบรมที่วิทยากรภายใน เคยใช้น้อยที่สุด คือ การดูงานนอกสถานที่ ร้อยละ 11.86 และการแสดงบทบาทสมมติ ร้อยละ 11.86

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมของทั้ง 2 กลุ่ม พบว่า มีวิธีการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมในระดับมากเพียง 1 วิธี คือ การบรรยาย ( $\bar{X} = 3.69$ ) วิธีการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง มี 11 วิธี 3 อันดับแรก ได้แก่ กรณีศึกษา ( $\bar{X} = 2.84$ ) การทบทวนรายงาน ( $\bar{X} = 2.70$ ) และการสัมมนา ( $\bar{X} = 2.69$ ) ตามลำดับ และมีวิธีการที่มีความเหมาะสมในระดับน้อย 3 วิธี

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นแต่ละกลุ่ม พบว่า ทั้งวิทยากรภายใน และผู้เข้ารับการฝึกอบรม เห็นตรงกันว่า วิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมในระดับปานกลาง มี 3 วิธี ได้แก่ กรณีศึกษา ( $\bar{X} = 2.54$  และ  $\bar{X} = 3.08$ ) การทบทวนรายงาน ( $\bar{X} = 2.51$  และ  $\bar{X} = 2.86$ ) และ การสัมมนา ( $\bar{X} = 2.61$  และ  $\bar{X} = 2.75$ ) วิธีการที่วิทยากรภายในเห็นว่า เหมาะสมน้อยที่สุด ได้แก่ การดูงานนอกสถานที่ ( $\bar{X} = 1.73$ ) และวิธีการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เห็นว่า เหมาะสมน้อยที่สุด คือ เกม ( $\bar{X} = 2.24$ )

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น พบว่า ความคิดเห็นของวิทยากรภายในและผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวม 11 วิธี

วิธีการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นว่าเหมาะสมมากกว่าวิทยากรภายใน มี 10 วิธี ได้แก่ กรณีศึกษา การฝึกอบรมเพื่อรู้เขารู้เรา การฝึกปฏิบัติ กลุ่มสัมพันธ์ การฝึกอบรมโดยลงมือปฏิบัติงาน การระดมสมอง การสาธิต การแสดงบทบาทสมมติ การดูงานนอกสถานที่ เกม และวิธีการที่วิทยากรภายใน เห็นว่า เหมาะสมมากกว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม มี 1 วิธี ได้แก่ การบรรยาย

ตารางที่ 18 จำนวน และร้อยละของวิธีการฝึกอบรมที่วิทยากรภายในเคยใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ของคะแนนความคิดเห็น ของวิทยากรภายใน และผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อวิธีการฝึกอบรม ใน หลักสูตรเจ้าหน้าที่สินเชื่อระดับต้น ที่มีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ในกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการอำนวยความสะดวกของธนาคารพาณิชย์

วิธีการฝึกอบรม	วิทยากรภายใน		ความคิดเห็น				รวม	t	
	เคยใช้	%	วิทยากรภายใน		ผู้เข้า				
			(N=59)	(N=72)					
N	%	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
การบรรยาย	59	100.00	4.00	0.00	3.51	0.67	3.73	0.55	-
กรณีศึกษา	40	67.80	3.32	0.80	3.19	0.83	3.25	0.82	-0.89
การฝึกอบรมโดยลงมือปฏิบัติงาน	13	22.03	2.42	1.25	2.94	1.01	2.71	1.15	2.64*
การระดมสมอง	23	36.98	2.42	1.33	2.85	0.86	2.66	1.04	2.23*
การฝึกปฏิบัติ	14	23.73	2.91	0.93	2.96	0.93	2.66	0.98	4.00*
การสอนงาน	24	40.68	2.92	1.18	2.86	0.92	2.62	1.08	2.86*
การสาธิต	20	33.90	2.34	1.17	2.69	0.87	2.53	1.03	1.94
การอภิปรายกลุ่ม	24	40.68	2.17	1.16	2.79	0.79	2.51	1.02	3.51*
การสัมมนา	21	35.59	2.12	0.83	2.72	0.72	2.45	0.82	4.46*
กลุ่มสัมพันธ์	15	25.42	2.34	1.20	2.50	0.90	2.43	1.05	0.85
การฝึกอบรมเพื่อรู้เขารู้เรา	18	30.51	2.17	0.85	2.61	0.90	2.41	0.90	2.86*
การแสดงบทบาทสมมติ	25	42.37	2.25	1.11	2.51	0.92	2.40	1.01	1.47
การทวนเวียนงาน	10	16.95	1.97	1.29	2.65	0.92	2.34	1.15	3.44*
การดูงานนอกสถานที่	-	-	1.42	0.50	2.13	1.14	1.81	0.97	4.71*
เกม	5	8.47	1.27	0.55	1.97	0.71	1.66	0.73	6.35*

\* P &lt; .05

จากตารางที่ 18 พบว่า การฝึกอบรมในหลักสูตรเจ้าหน้าที่สินเชื่อระดับต้น ที่มีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ในกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการอำนวยการสินเชื่อของธนาคารพาณิชย์ วิธีการฝึกอบรมที่วิทยากรภายใน เคยใช้มากที่สุด คือ การบรรยาย ร้อยละ 100 รองลงมาคือ กรณีศึกษา ร้อยละ 67.80 ส่วนวิธีการฝึกอบรมที่วิทยากรภายใน ไม่เคยใช้ คือ การดูงานนอกสถานที่ ร้อยละ 0

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมของทั้ง 2 กลุ่ม พบว่า มีวิธีการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมในระดับมากเพียง 1 วิธี คือ การบรรยาย ( $\bar{X} = 3.73$ ) วิธีการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง มี 7 วิธี 3 อันดับแรก ได้แก่ กรณีศึกษา ( $\bar{X} = 3.25$ ) การฝึกอบรมโดยลงมือปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 2.71$ ) และการระดมสมอง ( $\bar{X} = 2.66$ ) ตามลำดับ และมีวิธีการที่มีความเหมาะสมในระดับน้อย 7 วิธี

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นแต่ละกลุ่ม พบว่า ทั้งวิทยากรภายในและผู้เข้ารับการฝึกอบรม เห็นตรงกันว่า วิธีการบรรยาย เป็นวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$  และ  $\bar{X} = 3.51$ ) วิธีการที่วิทยากรภายในเห็นว่า เหมาะสมน้อยที่สุด ได้แก่ เกม ( $\bar{X} = 1.27$ ) และวิธีการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เห็นว่า เหมาะสมน้อยที่สุด คือ เกม ( $\bar{X} = 1.97$ )

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น พบว่า ความคิดเห็นของวิทยากรภายใน และผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวม 10 วิธีการ

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นว่า วิธีการทั้ง 10 วิธี เหมาะสมมากกว่าวิทยากรภายใน ได้แก่ การฝึกอบรมโดยลงมือปฏิบัติงาน การระดมสมอง การฝึกปฏิบัติ การสอนงาน การอภิปรายกลุ่ม การสัมมนา การฝึกอบรมเพื่อรู้เขารู้เรา การหมุนเวียนงาน การดูงานนอกสถานที่ และ เกม



ตารางที่ 19 จำนวน และร้อยละของวิธีการฝึกอบรมที่วิทยากรภายในเคยใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ของคะแนนความคิดเห็น ของวิทยากรภายใน และผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อวิธีการฝึกอบรม ใน หลักสูตรเจ้าหน้าที่สินเชื่อระดับต้น ที่มีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการวิเคราะห์สินเชื่อ

วิธีการฝึกอบรม	วิทยากรภายใน		ความคิดเห็น				รวม	t	
	เคยใช้		วิทยากรภายใน		ผู้เข้า				
	N	พ	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
การบรรยาย	59	100.00	3.93	0.25	3.53	0.82	3.71	0.66	-3.95*
กรณีศึกษา	44	74.58	3.63	0.69	3.44	0.71	3.53	0.71	-1.48
การระดมสมอง	33	55.93	3.61	0.74	3.42	0.67	3.50	0.71	-1.57
การฝึกปฏิบัติ	40	67.80	3.19	0.86	3.39	0.83	3.30	0.85	1.36
การอภิปรายกลุ่ม	24	40.68	3.05	0.86	3.25	0.83	3.16	0.85	1.34
การสาธิต	19	32.20	2.90	1.23	3.08	0.96	3.00	1.09	0.94
การฝึกอบรมโดยลงมือปฏิบัติงาน	16	27.12	2.69	1.05	3.24	0.94	2.89	1.03	3.10*
การสอนงาน	16	27.12	2.54	1.09	3.18	0.88	2.89	1.02	3.72*
การหมุนเวียนงาน	20	33.90	2.42	1.28	2.99	0.91	2.73	1.12	2.84*
การสัมมนา	18	30.51	2.42	0.93	2.92	0.82	2.69	0.90	3.22*
การแสดงผลบทบาทสมมติ	15	25.42	2.54	1.29	2.50	0.89	2.52	1.08	-0.21
กลุ่มสัมพันธ์	12	20.34	2.24	0.95	2.74	0.89	2.51	0.95	3.09*
การฝึกอบรมเพื่อรู้เรา/เรา	15	25.42	2.22	0.98	2.72	0.81	2.50	0.92	3.20*
การดูงานนอกสถานที่	10	16.95	2.12	1.10	2.54	1.14	2.35	1.14	2.15*
เกม	15	25.42	1.68	0.75	1.82	0.74	1.76	0.75	1.08

\* P &lt; .05

จากตารางที่ 19 พบว่า การฝึกอบรมในหลักสูตรเจ้าหน้าที่สินเชื่อระดับต้น ที่มีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการวิเคราะห์สินเชื่อ วิธีการฝึกอบรมที่วิทยากรภายใน เคยใช้มากที่สุด คือ การบรรยาย ร้อยละ 100 รองลงมาคือ กรณีศึกษา ร้อยละ 74.58 ส่วนวิธีการฝึกอบรมที่วิทยากรภายใน เคยใช้น้อยที่สุด คือ การดูงานนอกสถานที่ ร้อยละ 16.95

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับ วิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมของทั้ง 2 กลุ่ม พบว่า มีวิธีการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมในระดับมาก 3 วิธี ได้แก่ การบรรยาย ( $\bar{X} = 3.71$ ) กรณีศึกษา ( $\bar{X} = 3.53$ ) และการระดมสมอง ( $\bar{X} = 3.50$ ) ตามลำดับ วิธีการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง มี 10 วิธี 3 อันดับแรก ได้แก่ การฝึกปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.30$ ) การอภิปรายกลุ่ม ( $\bar{X} = 3.16$ ) และการสาธิต ( $\bar{X} = 3.00$ ) ตามลำดับ และมีวิธีการที่มีความเหมาะสมในระดับน้อย 2 วิธี

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นแต่ละกลุ่ม พบว่า ทั้งวิทยากรภายในและผู้เข้ารับการฝึกอบรม เห็นตรงกันว่า วิธีการบรรยาย เป็นวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.93$  และ  $\bar{X} = 3.53$ ) วิธีการที่วิทยากรภายใน เห็นว่า เหมาะสมน้อยที่สุด ได้แก่ เกม ( $\bar{X} = 1.68$ ) และวิธีการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เห็นว่า เหมาะสมน้อยที่สุด คือ เกม ( $\bar{X} = 1.82$ )

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น พบว่า ความคิดเห็นของวิทยากรภายใน และผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวม 8 วิธีการ

วิธีการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นว่าเหมาะสมมากกว่าวิทยากรภายใน มี 7 วิธี ได้แก่ การฝึกอบรมโดยลงมือปฏิบัติงาน การสอนงาน การหมุนเวียนงาน การสัมมนา กลุ่มสัมพันธ์ การฝึกอบรมเพื่อรู้เขารู้เรา การดูงานนอกสถานที่ และ วิธีการที่วิทยากรภายในเห็นว่า เหมาะสมมากกว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม มี 1 วิธี ได้แก่ การบรรยาย

ตารางที่ 20 จำนวน และร้อยละของวิธีการฝึกอบรมที่วิทยากรภายในเคยใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ของคะแนนความคิดเห็น ของวิทยากรภายใน และผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อวิธีการฝึกอบรม ใน หลักสูตรเจ้าหน้าที่สิ้นเชิงระดับต้น ที่มีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะในการประเมินราคาหลักประกัน

วิธีการฝึกอบรม	วิทยากรภายใน		ความคิดเห็น				รวม	t	
	เคยใช้	วิทยากรภายใน (N=59)	ผู้เข้า		รวม				
			เข้า	รวม					
N	%	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
การบรรยาย	59	100.00	3.88	0.33	3.39	0.70	3.61	0.61	-5.29*
การฝึกปฏิบัติ	35	59.32	3.73	0.67	3.25	1.06	3.47	0.93	-3.15*
กรณีศึกษา	39	66.10	3.36	0.96	3.26	0.86	3.31	0.90	-0.58
การดูงานนอกสถานที่	35	59.32	3.32	0.99	3.15	1.08	3.23	1.04	-0.92
การสาธิต	45	76.27	3.03	0.79	3.25	0.88	3.15	0.85	1.46
การฝึกอบรมโดยลงมือปฏิบัติงาน	20	33.90	3.20	1.16	3.11	1.07	3.15	1.11	-0.47
การสอนงาน	33	55.93	3.08	0.97	3.10	0.95	3.09	0.96	0.07
การหมุนเวียนงาน	15	25.42	2.95	1.15	2.67	0.84	2.79	1.00	-1.57
การระดมสมอง	23	38.98	2.76	1.22	2.69	0.70	2.73	0.97	-0.38
การอภิปรายกลุ่ม	12	20.34	2.44	1.26	2.58	0.83	2.52	1.05	0.74
การสัมมนา	11	18.64	2.24	1.26	2.60	0.83	2.44	1.06	1.88
การแสดงผลบทบาทสมมติ	20	33.90	2.12	1.13	2.58	0.99	2.37	1.08	2.51*
การฝึกอบรมเพื่อรู้เรา	13	22.03	1.90	1.23	2.61	0.93	2.29	1.13	3.68*
กลุ่มสัมพันธ์	9	15.25	1.88	0.90	2.75	0.85	2.27	1.02	6.99*
เกม	8	13.56	1.64	0.94	2.08	0.88	1.89	0.93	2.75*

\* P &lt; .05

จากตารางที่ 20 พบว่า การฝึกอบรมในหลักสูตรเจ้าหน้าที่สินเชื่อระดับต้น ที่มีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีทักษะในการประเมินราคา หลักประกัน วิธีการฝึกอบรมที่วิทยากรภายใน เคยใช้มากที่สุด คือ การบรรยาย ร้อยละ 100 รองลงมาคือ การสาธิต ร้อยละ 76.27 ส่วนวิธีการฝึกอบรมที่วิทยากรภายใน เคยใช้น้อยที่สุด คือ เกม ร้อยละ 13.56

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับ วิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมของทั้ง 2 กลุ่ม พบว่า มีวิธีการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมในระดับมากเพียง 1 วิธี คือ การบรรยาย ( $\bar{X} = 3.61$ ) วิธีการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง มี 9 วิธี 3 อันดับแรก ได้แก่ การฝึกปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.47$ ) กรณีศึกษา ( $\bar{X} = 3.31$ ) และการดูงานนอกสถานที่ ( $\bar{X} = 3.23$ ) ตามลำดับ และมีวิธีการที่มีความเหมาะสมในระดับน้อย 5 วิธี

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นแต่ละกลุ่ม พบว่า ทั้งวิทยากรภายใน และผู้เข้ารับการฝึกอบรม เห็นตรงกันว่า วิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมในระดับปานกลาง มี 8 วิธี ได้แก่ การฝึกปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.73$  และ  $\bar{X} = 3.25$ ) กรณีศึกษา ( $\bar{X} = 3.36$  และ  $\bar{X} = 3.26$ ) การดูงานนอกสถานที่ ( $\bar{X} = 3.32$  และ  $\bar{X} = 3.15$ ) การสาธิต ( $\bar{X} = 3.03$  และ  $\bar{X} = 3.25$ ) การฝึกอบรมโดยลงมือปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.20$  และ  $\bar{X} = 3.11$ ) การสอนงาน ( $\bar{X} = 3.08$  และ  $\bar{X} = 3.10$ ) การหมุนเวียนงาน ( $\bar{X} = 2.95$  และ  $\bar{X} = 2.67$ ) และ การระดมสมอง ( $\bar{X} = 2.76$  และ  $\bar{X} = 2.69$ ) วิธีการที่วิทยากรภายใน เห็นว่า เหมาะสมน้อยที่สุด ได้แก่ เกม ( $\bar{X} = 1.64$ ) และวิธีการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เห็นว่า เหมาะสมน้อยที่สุด คือ เกม ( $\bar{X} = 2.08$ )

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น พบว่า ความคิดเห็นของวิทยากรภายใน และผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวม 6 วิธีการ

วิธีการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นว่า เหมาะสมมากกว่าวิทยากรภายใน มี 4 วิธี ได้แก่ การแสดงบทบาทสมมติ การฝึกอบรมเพื่อรู้เขารู้เรา กลุ่มสัมพันธ์ เกม และวิธีการที่วิทยากรภายใน เห็นว่า เหมาะสมมากกว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม มี 2 วิธี ได้แก่ การบรรยาย และการฝึกปฏิบัติ

ตารางที่ 21 จำนวน และร้อยละของวิธีการฝึกอบรมที่วิทยากรภายในเคยใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ของคะแนนความคิดเห็น ของวิทยากรภายใน และผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อวิธีการฝึกอบรม ใน หลักสูตรเจ้าหน้าที่สินเชื่อระดับต้น ที่มีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เกี่ยวกับบริการด้านสินเชื่อ ของธนาคาร

วิธีการฝึกอบรม	วิทยากรภายใน		ความคิดเห็น				รวม	t	
	เคยใช้		วิทยากรภายใน		ผู้เข้า				
	N	%	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
การบรรยาย	59	100.00	3.85	0.36	3.65	0.56	3.74	0.49	-2.40*
กรณีศึกษา	33	55.93	3.32	0.78	3.17	0.77	3.24	0.77	-1.15
การฝึกอบรมโดยลงมือปฏิบัติงาน	12	20.34	2.85	1.14	3.18	0.84	3.03	1.00	1.86
การฝึกปฏิบัติ	19	32.20	2.81	0.94	3.15	0.80	3.00	0.88	2.24*
การสอนงาน	26	44.07	2.42	0.70	3.08	0.82	2.79	0.83	4.90*
การอภิปรายกลุ่ม	30	50.85	2.71	1.31	2.79	0.69	2.76	1.02	0.42
การแสดงบทบาทสมมติ	14	23.73	2.71	0.98	2.71	0.86	2.71	0.92	-0.02
การระดมสมอง	20	33.90	2.51	0.99	2.86	0.66	2.70	0.84	2.35*
การสาธิต	11	18.64	2.49	0.95	2.82	0.81	2.67	0.89	2.13*
การสัมมนา	18	30.51	2.39	1.08	2.90	0.79	2.67	0.96	3.04*
การหมุนเวียนงาน	9	15.25	2.27	1.11	3.00	0.89	2.67	1.06	4.17*
การดูงานนอกสถานที่	13	22.03	2.44	0.82	2.63	1.03	2.54	0.94	1.12
การฝึกอบรมเพื่อรู้เขารู้เรา	20	33.90	2.24	1.10	2.75	0.93	2.52	1.04	2.88*
กลุ่มสัมพันธ์	13	22.03	2.34	1.04	2.57	0.84	2.47	0.94	1.40
เกม	8	13.56	1.95	0.84	2.07	0.64	2.02	0.73	0.91

\* P &lt; .05

จากตารางที่ 21 พบว่า การฝึกอบรมในหลักสูตรเจ้าหน้าที่สินเชื่อระดับต้น ที่มีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เกี่ยวกับบริการด้านสินเชื่อของธนาคาร วิธีการฝึกอบรมที่วิทยากรภายใน เคยใช้มากที่สุด คือ การบรรยาย ร้อยละ 100 รองลงมาคือ กรณีศึกษา ร้อยละ 55.93 ส่วนวิธีการฝึกอบรมที่วิทยากรภายในเคยใช้น้อยที่สุด คือ เกม ร้อยละ 13.56

สำหรับความคิดเห็น เกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมของทั้ง 2 กลุ่ม พบว่า มีวิธีการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมในระดับมาก เพียง 1 วิธี คือ การบรรยาย ( $\bar{X} = 3.74$ ) วิธีการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง มี 12 วิธี 3 อันดับแรก ได้แก่ กรณีศึกษา ( $\bar{X} = 3.24$ ) การฝึกอบรมโดยลงมือปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.03$ ) และการฝึกปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.00$ ) ตามลำดับ และมีวิธีการที่มีความเหมาะสมในระดับน้อย 2 วิธี

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นแต่ละกลุ่ม พบว่า ทั้งวิทยากรภายใน และผู้เข้ารับการฝึกอบรม เห็นตรงกันว่า วิธีการบรรยาย เป็นวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.85$  และ  $\bar{X} = 3.65$ ) วิธีการที่วิทยากรภายใน เห็นว่า เหมาะสมน้อยที่สุด ได้แก่ เกม ( $\bar{X} = 1.95$ ) และวิธีการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เห็นว่า เหมาะสมน้อยที่สุด คือ เกม ( $\bar{X} = 2.07$ )

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น พบว่า ความคิดเห็นของวิทยากรภายใน และผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวม 8 วิธีการ

วิธีการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นว่า เหมาะสมมากกว่าวิทยากรภายใน มี 7 วิธี ได้แก่ การฝึกปฏิบัติ การสอนงาน การระดมสมอง การสาธิต การสัมมนา การหมุนเวียนงาน และการฝึกอบรมเพื่อรู้เขารู้เรา และวิธีการที่วิทยากรภายใน เห็นว่า เหมาะสมมากกว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม มี 1 วิธี ได้แก่ การบรรยาย

ตารางที่ 22 จำนวน และร้อยละของวิธีการฝึกอบรมที่วิทยากรภายในเคยใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ของคะแนนความคิดเห็น ของวิทยากรภายใน และผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อวิธีการฝึกอบรม ใน หลักสูตรเจ้าหน้าที่สิ้นเชิงระดับต้น ที่มีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะในการจัดทำนิติกรรมสัญญา

วิธีการฝึกอบรม	วิทยากรภายใน		ความคิดเห็น				รวม	t	
	เคยใช้		วิทยากรภายใน		ผู้เข้า				
			(N=59)		(N=72)				
			N	%	$\bar{X}$	S.D.			$\bar{X}$
การบรรยาย	59	100.00	3.95	0.22	3.46	0.73	3.68	0.61	-5.41*
การฝึกปฏิบัติ	30	50.85	2.78	0.98	3.29	0.90	3.06	0.97	3.12*
กรณีศึกษา	35	59.32	2.76	1.13	3.24	0.76	3.02	0.97	2.74*
การฝึกอบรมโดยลงมือปฏิบัติงาน	15	25.42	2.76	1.02	3.14	0.97	2.97	1.01	2.16*
การสาธิต	18	30.51	2.53	0.86	3.13	0.77	2.85	0.86	4.22*
การสอนงาน	17	28.81	2.31	0.79	3.28	0.81	2.84	0.93	6.91*
การระดมสมอง	15	25.42	2.69	1.02	2.67	0.77	2.68	0.89	-0.18
การทวนเวียนงาน	27	45.76	2.53	1.09	2.79	0.79	2.67	0.94	1.57
การอภิปรายกลุ่ม	12	20.34	2.08	1.15	2.67	0.80	2.40	1.01	3.29*
การสัมมนา	14	23.73	2.02	1.20	2.51	0.86	2.29	1.05	2.68*
การแสดงบทบาทสมมติ	14	23.73	1.93	0.83	2.43	1.02	2.21	0.97	3.03*
การฝึกอบรมเพื่อรู้เขารู้เรา	12	20.34	1.73	0.81	2.47	0.93	2.14	0.95	4.82*
การดูงานนอกสถานที่	16	27.12	2.12	0.89	2.14	0.92	2.13	0.91	0.13
กลุ่มสัมพันธ์	8	13.56	1.36	0.76	2.67	0.82	2.08	1.03	9.39*
เกม	15	25.42	1.75	0.98	1.83	0.69	1.79	0.83	0.58

\*  $P < .05$

จากตารางที่ 22 พบว่า การฝึกอบรมในหลักสูตรเจ้าหน้าที่สิ้นเชื้อระดับต้น ที่มีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะในการจัดทำนิติกรรมสัญญา วิธีการฝึกอบรมที่วิทยากรภายใน เคยใช้มากที่สุด คือ การบรรยาย ร้อยละ 100 รองลงมาคือ กรณีศึกษา ร้อยละ 59.32 ส่วนวิธีการฝึกอบรมที่วิทยากรภายใน เคยใช้น้อยที่สุด คือ กลุ่มสัมพันธ์ ร้อยละ 13.56

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมของทั้ง 2 กลุ่ม พบว่า มีวิธีการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมในระดับมากเพียง 1 วิธี คือ การบรรยาย ( $\bar{X} = 3.68$ ) วิธีการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง มี 7 วิธี 3 อันดับแรก ได้แก่ การฝึกปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.06$ ) กรณีศึกษา ( $\bar{X} = 3.02$ ) และการฝึกอบรมโดยลงมือปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 2.97$ ) ตามลำดับ และมีวิธีการที่มีความเหมาะสมในระดับน้อย 7 วิธี

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นแต่ละกลุ่ม พบว่า ทั้งวิทยากรภายใน และผู้เข้ารับการฝึกอบรม เห็นตรงกันว่า วิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมในระดับปานกลาง มี 6 วิธี ได้แก่ การฝึกปฏิบัติ ( $\bar{X} = 2.78$  และ  $\bar{X} = 3.29$ ) กรณีศึกษา ( $\bar{X} = 2.76$  และ  $\bar{X} = 3.24$ ) การฝึกอบรมโดยลงมือปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 2.76$  และ  $\bar{X} = 3.14$ ) การสาธิต ( $\bar{X} = 2.53$  และ  $\bar{X} = 3.13$ ) การระดมสมอง ( $\bar{X} = 2.69$  และ  $\bar{X} = 2.67$ ) และการทบทวนเรียนงาน ( $\bar{X} = 2.53$  และ  $\bar{X} = 2.79$ ) วิธีการที่วิทยากรภายใน เห็นว่า เหมาะสมน้อยที่สุด ได้แก่ กลุ่มสัมพันธ์ ( $\bar{X} = 1.36$ ) และวิธีการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เห็นว่า เหมาะสมน้อยที่สุด คือ เกม ( $\bar{X} = 1.83$ )

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น พบว่า ความคิดเห็นของวิทยากรภายใน และผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวม 11 วิธีการ

วิธีการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เห็นว่าเหมาะสมมากกว่าวิทยากรภายใน มี 10 วิธี ได้แก่ การฝึกปฏิบัติ กรณีศึกษา การฝึกอบรมโดยลงมือปฏิบัติงาน การสาธิต การสอนงาน การอภิปรายกลุ่ม การสัมมนา การแสดงบทบาทสมมติ การฝึกอบรมเพื่อรู้เขารู้เรา กลุ่มสัมพันธ์ และวิธีการที่วิทยากรภายในเห็นว่าเป็นที่ เหมาะสมมากกว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม มี 1 วิธี ได้แก่ การบรรยาย



ตารางที่ 23 จำนวน และร้อยละของวิธีการฝึกอบรมที่วิทยากรภายในเคยใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ของคะแนนความคิดเห็น ของวิทยากรภายใน และผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อวิธีการฝึกอบรม ใน หลักสูตรเจ้าหน้าที่สินเชื่อระดับต้น ที่มีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ทางการบัญชี เพื่อวิเคราะห์งบการเงิน

วิธีการฝึกอบรม	วิทยากรภายใน		ความคิดเห็น				รวม	t	
	เคยใช้	%	วิทยากรภายใน		ผู้เข้าฯ				
			(N=59)		(N=72)				
			N	%	$\bar{X}$	S.D.			$\bar{X}$
การบรรยาย	59	100.00	3.86	0.35	3.57	0.67	3.70	0.56	-3.25*
กรณีศึกษา	42	71.19	3.34	0.92	3.40	0.64	3.37	0.78	0.45
การฝึกปฏิบัติ	40	67.80	3.05	0.99	3.63	0.59	3.37	0.84	3.92*
การฝึกอบรมโดยลงมือปฏิบัติงาน	14	23.73	2.78	1.15	3.58	0.58	3.22	0.96	4.91*
การสาธิต	19	32.20	2.68	1.20	3.35	0.61	3.05	0.98	3.91*
การสอนงาน	17	28.81	2.73	1.13	3.21	0.75	2.99	0.96	2.80*
การระดมสมอง	26	44.07	2.68	1.07	3.15	0.64	2.94	0.89	2.99*
การอภิปรายกลุ่ม	24	40.68	2.14	1.12	3.03	0.71	2.63	1.02	5.30*
การแสดงบทบาทสมมติ	12	20.34	2.58	1.00	2.58	0.99	2.58	0.99	0.04
การหมุนเวียนงาน	16	27.12	2.44	1.18	2.69	0.85	2.58	1.01	1.39
กลุ่มสัมพันธ์	9	15.25	2.22	0.97	2.86	0.81	2.57	0.94	4.13*
การสัมมนา	12	20.34	1.98	0.88	2.89	0.80	2.48	0.95	6.17*
การดูงานนอกสถานที่	5	8.47	2.75	1.11	2.11	0.83	2.40	1.01	-3.64*
การฝึกอบรมเพื่อรู้เขารู้เรา	12	20.34	1.71	0.85	2.61	0.85	2.21	0.96	6.02*
เกม	7	11.86	1.71	0.70	2.03	0.80	1.89	0.77	2.37*

\* P &lt; .05

จากตารางที่ 23 พบว่า การฝึกอบรมในหลักสูตรเจ้าหน้าที่หน้าสินเชื่อบริษัทที่มี วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ทางการบัญชี เพื่อวิเคราะห์งบการเงิน วิธีการฝึกอบรมที่วิทยากรภายใน เคยใช้มากที่สุด คือ การบรรยาย ร้อยละ 100 รองลงมาคือ กรณีศึกษา ร้อยละ 71.19 ส่วนวิธีการฝึกอบรมที่วิทยากรภายใน เคยใช้น้อยที่สุด คือ การดูงานนอกสถานที่ ร้อยละ 8.47

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับ วิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมของทั้ง 2 กลุ่ม พบว่า มีวิธีการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมในระดับมากเพียง 1 วิธี คือ การบรรยาย ( $\bar{X} = 3.70$ ) วิธีการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง มี 10 วิธี 3 อันดับแรก ได้แก่ กรณีศึกษา ( $\bar{X} = 3.37$ ) การฝึกปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.37$ ) และการฝึกอบรมโดยลงมือปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.22$ ) ตามลำดับ และมีวิธีการที่มีความเหมาะสมในระดับน้อย 4 วิธี

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นแต่ละกลุ่ม พบว่า ทั้งวิทยากรภายในและผู้เข้ารับการฝึกอบรม เห็นตรงกันว่า วิธีการบรรยาย เป็นวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.86$  และ  $\bar{X} = 3.57$ ) วิธีการที่วิทยากรภายใน เห็นว่า เหมาะสมน้อยที่สุด ได้แก่ เกม ( $\bar{X} = 1.71$ ) และการฝึกอบรมเพื่อรู้เขารู้เรา ( $\bar{X} = 1.71$ ) และวิธีการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นว่าเป็นที่เหมาะสมน้อยที่สุด คือ เกม ( $\bar{X} = 2.03$ )

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น พบว่า ความคิดเห็นของวิทยากรภายใน และผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวม 12 วิธีการ

วิธีการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นว่า เหมาะสมมากกว่าวิทยากรภายใน มี 10 วิธี ได้แก่ การฝึกปฏิบัติ การฝึกอบรมโดยลงมือปฏิบัติงาน การสาธิต การสอนงาน การระดมสมอง การอภิปรายกลุ่ม กลุ่มสัมพันธ์ การสัมมนา การฝึกอบรมเพื่อรู้เขารู้เรา เกม และวิธีการที่วิทยากรภายในเห็นว่าเหมาะสมมากกว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม มี 2 วิธี ได้แก่ การบรรยาย การดูงานนอกสถานที่

ตารางที่ 24 จำนวน และร้อยละของวิธีการฝึกอบรมที่วิทยากรภายในเคยใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ของคะแนนความคิดเห็น ของวิทยากรภายใน และผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อวิธีการฝึกอบรม ใน หลักสูตรการบริการเพื่อความประทับใจ ที่มีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทัศนคติที่ดีต่อการให้ความสำคัญของ งานบริการ

วิธีการฝึกอบรม	วิทยากรภายใน		ความคิดเห็น				รวม	t	
	เคยใช้		วิทยากรภายใน		ผู้เข้าฯ				
	N	%	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
การบรรยาย	25	100.00	3.52	0.51	3.79	0.52	3.69	0.53	2.04*
การฝึกอบรมเพื่อรู้เขารู้เรา	17	68.00	3.28	0.79	3.26	0.45	3.27	0.59	-0.10
กรณีศึกษา	13	52.00	3.20	1.08	3.26	0.63	3.24	0.82	0.26
การสาธิต	17	68.00	3.08	0.70	3.29	0.60	3.21	0.64	1.28
กลุ่มสัมพันธ์	20	80.00	3.32	0.85	3.14	0.68	3.21	0.75	-0.93
การระดมสมอง	25	100.00	3.32	0.48	3.02	0.52	3.13	0.52	-2.33*
การอภิปรายกลุ่ม	25	100.00	3.04	0.68	3.17	0.62	3.12	0.64	0.78
การฝึกปฏิบัติ	18	72.00	2.80	0.41	3.24	0.43	3.07	0.47	4.10*
การฝึกอบรมโดยลงมือปฏิบัติงาน	19	76.00	2.88	1.27	2.86	1.12	2.87	1.17	-0.08
การแสดงบทบาทสมมติ	21	84.00	3.24	0.44	2.52	0.51	2.79	0.59	-5.89*
เกม	19	76.00	2.96	0.68	2.57	0.50	2.72	0.60	-2.69*
การสอนงาน	8	32.00	2.36	0.99	2.81	0.89	2.64	0.95	1.91
การสัมภาษณ์	12	48.00	1.80	0.71	2.95	0.54	2.52	0.82	7.52*
การดูงานนอกสถานที่	6	24.00	1.44	0.51	3.02	0.90	2.43	1.09	9.23*
การหมุนเวียนงาน	6	24.00	1.48	0.51	2.67	1.07	2.22	1.07	6.10*

\*  $P < .05$

จากตารางที่ 24 พบว่า การฝึกอบรมในหลักสูตรการบริการเพื่อความประทับใจ ที่มีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีทัศนคติที่ดีต่อการให้ความสำคัญ ของงานบริการ วิธีการฝึกอบรมที่วิทยากรภายใน เคยใช้มากที่สุด คือ การบรรยาย ร้อยละ 100 การอภิปรายกลุ่ม ร้อยละ 100 การระดมสมอง ร้อยละ 100 รองลงมาคือ การแสดงบทบาทสมมติ ร้อยละ 84 ส่วนวิธีการฝึกอบรมที่วิทยากรภายในเคยใช้น้อยที่สุด คือ การดูงานนอกสถานที่ ร้อยละ 24 และการทบทวนวีชนงาน ร้อยละ 24

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมของทั้ง 2 กลุ่ม พบว่า มีวิธีการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมในระดับมากเพียง 1 วิธี คือ การบรรยาย ( $\bar{X} = 3.69$ ) วิธีการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง มี 12 วิธี 3 อันดับแรก ได้แก่ การฝึกอบรมเพื่อรู้เขารู้เรา ( $\bar{X} = 3.27$ ) กรณีศึกษา ( $\bar{X} = 3.24$ ) และการสาธิต ( $\bar{X} = 3.21$ ) ตามลำดับ และมีวิธีการที่มีความเหมาะสมในระดับน้อย 2 วิธี

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นแต่ละกลุ่ม พบว่า ทั้งวิทยากรภายในและผู้เข้ารับการฝึกอบรม เห็นตรงกันว่า วิธีการบรรยาย เป็นวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.52$  และ  $\bar{X} = 3.79$ ) วิธีการที่วิทยากรภายในเห็นว่า เหมาะสมน้อยที่สุด ได้แก่ การดูงานนอกสถานที่ ( $\bar{X} = 1.44$ ) และวิธีการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เห็นว่า เหมาะสมน้อยที่สุด คือ การแสดงบทบาทสมมติ ( $\bar{X} = 2.52$ )

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น พบว่า ความคิดเห็นของวิทยากรภายใน และผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวม 8 วิธีการ

วิธีการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เห็นว่า เหมาะสมมากกว่าวิทยากรภายในมี 5 วิธี ได้แก่ การบรรยาย การฝึกปฏิบัติ การสัมมนา การดูงานนอกสถานที่ การทบทวนวีชนงาน และวิธีการที่วิทยากรภายในเห็นว่าเหมาะสมมากกว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม มี 3 วิธี ได้แก่ การระดมสมอง การแสดงบทบาทสมมติ เกม

ตารางที่ 25 จำนวน และร้อยละของวิธีการฝึกอบรมที่วิทยากรภายในเคยใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ของคะแนนความคิดเห็น ของวิทยากรภายใน และผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อวิธีการฝึกอบรม ใน หลักสูตรการบริการเพื่อความประทับใจ ที่มีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะในการให้บริการเพื่อสร้างความ ประทับใจ

วิธีการฝึกอบรม	วิทยากรภายใน		ความคิดเห็น						t
	เคยใช้		วิทยากรภายใน		ผู้เข้าฯ		รวม		
			(N=25)		(N=42)				
	N	%	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
การแสดงบทบาทสมมติ	25	100.00	3.56	0.51	3.19	0.80	3.33	0.73	-2.31*
กรณีศึกษา	17	68.00	2.80	1.12	3.62	0.49	3.31	0.87	3.47*
การสาธิต	25	100.00	3.52	0.51	3.14	0.72	3.28	0.67	-2.30*
การอภิปรายกลุ่ม	25	100.00	3.76	0.44	2.90	0.66	3.22	0.71	-6.40*
การบรรยาย	25	100.00	3.12	1.01	3.21	0.65	3.18	0.80	0.42
การฝึกอบรมโดยลงมือปฏิบัติงาน	10	40.00	2.80	1.15	3.38	0.79	3.16	0.98	2.22*
การฝึกปฏิบัติ	16	64.00	2.68	0.90	3.36	0.48	3.10	0.74	3.47*
เกม	19	76.00	3.04	0.68	3.05	0.76	3.04	0.73	0.04
การฝึกอบรมเพื่อรู้เขารู้เรา	13	52.00	2.52	0.51	3.29	0.60	3.00	0.67	5.36*
การสอนงาน	6	24.00	2.72	1.14	2.86	0.95	2.81	1.02	0.53
กลุ่มสัมพันธ์	14	56.00	2.44	0.51	3.00	0.73	2.79	0.71	3.37*
การดูงานนอกสถานที่	7	28.00	2.36	1.29	3.02	0.78	2.78	1.04	2.34*
การสัมมนา	13	52.00	2.28	0.94	2.95	0.73	2.70	0.87	3.27*
การระดมสมอง	25	100.00	2.40	0.82	2.71	0.67	2.60	0.74	1.71
การทวนเวียนงาน	7	28.00	2.40	0.76	2.69	1.12	2.58	1.00	1.15

\*  $P < .05$

จากตารางที่ 25 พบว่า การฝึกอบรมในหลักสูตร การบริการเพื่อความประทับใจ ที่มีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีทักษะในการให้บริการ เพื่อสร้างความประทับใจ วิธีการฝึกอบรมที่วิทยากรภายใน เคยใช้มากที่สุด คือ การบรรยาย ร้อยละ 100 การอภิปรายกลุ่ม ร้อยละ 100 การระดมสมอง ร้อยละ 100 การสาธิต ร้อยละ 100 การแสดงบทบาทสมมติ ร้อยละ 100 รองลงมาคือ กรณีศึกษา ร้อยละ 68 ส่วนวิธีการฝึกอบรมที่วิทยากรภายในเคยใช้น้อยที่สุด คือ การสอนงาน ร้อยละ 24

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมของทั้ง 2 กลุ่ม พบว่า มีวิธีการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง ทั้ง 15 วิธี 3 อันดับแรก ได้แก่ การแสดงบทบาทสมมติ ( $\bar{X} = 3.33$ ) กรณีศึกษา ( $\bar{X} = 3.31$ ) และการสาธิต ( $\bar{X} = 3.28$ ) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความคิดเห็น แต่ละกลุ่ม พบว่า ทั้งวิทยากรภายในและผู้เข้ารับการฝึกอบรม เห็นตรงกันว่า วิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมในระดับปานกลาง มี 6 วิธี ได้แก่ การบรรยาย ( $\bar{X} = 3.12$  และ  $\bar{X} = 3.21$ ) การฝึกอบรมโดยลงมือปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 2.80$  และ  $\bar{X} = 3.38$ ) การฝึกปฏิบัติ ( $\bar{X} = 2.68$  และ  $\bar{X} = 3.36$ ) เกม ( $\bar{X} = 3.04$  และ  $\bar{X} = 3.05$ ) การฝึกอบรมเพื่อรู้เขารู้เรา ( $\bar{X} = 2.52$  และ  $\bar{X} = 3.29$ ) และการสอนงาน ( $\bar{X} = 2.72$  และ  $\bar{X} = 2.86$ ) วิธีการที่วิทยากรภายในเห็นว่า เหมาะสมน้อยที่สุด ได้แก่ การสัมมนา ( $\bar{X} = 2.28$ ) และวิธีการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เห็นว่า เหมาะสมน้อยที่สุด คือ การหมุนเวียนงาน ( $\bar{X} = 2.69$ )

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น พบว่า ความคิดเห็นของวิทยากรภายใน และผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวม 10 วิธีการ

วิธีการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นว่า เหมาะสมมากกว่าวิทยากรภายใน มี 7 วิธี ได้แก่ กรณีศึกษา การฝึกอบรมโดยลงมือปฏิบัติงาน การฝึกปฏิบัติ การฝึกอบรมเพื่อรู้เขารู้เรา กลุ่มสัมพันธ์ การดูงานนอกสถานที่ การสัมมนา และวิธีการที่วิทยากรภายใน เห็นว่า เหมาะสมมากกว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม มี 3 วิธี ได้แก่ การแสดงบทบาทสมมติ การสาธิต การอภิปรายกลุ่ม

ตารางที่ 26 จำนวน และร้อยละของวิธีการฝึกอบรมที่วิทยากรภายในเคยใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ของคะแนนความคิดเห็น ของวิทยากรภายใน และผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อวิธีการฝึกอบรม ใน หลักสูตรการบริการเพื่อความประทับใจ ที่มีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และบริการต่าง ๆ ของธนาคาร

วิธีการฝึกอบรม	วิทยากรภายใน		ความคิดเห็น				รวม		t
	เคยใช้		วิทยากรภายใน		ผู้เข้า				
	N	%	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
การบรรยาย	25	100.00	3.64	0.64	3.67	0.57	3.66	0.59	0.18
การสอนงาน	17	68.00	3.16	0.80	3.50	0.51	3.37	0.65	1.91
การหมุนเวียนงาน	5	20.00	1.96	1.06	3.55	0.67	2.96	1.13	6.73*
การฝึกปฏิบัติ	17	68.00	2.92	1.22	2.88	0.92	2.90	1.03	-0.15
การอภิปรายกลุ่ม	17	68.00	2.96	0.79	2.83	0.79	2.88	0.79	-0.63
กรณีศึกษา	-	-	2.36	0.91	3.00	0.91	2.76	0.95	2.79*
การดูงานนอกสถานที่	7	28.00	2.12	0.73	3.05	0.73	2.70	0.85	5.04*
การฝึกอบรมโดยลงมือปฏิบัติงาน	4	16.00	2.16	1.25	3.02	0.90	2.70	1.11	3.29*
กลุ่มสัมพันธ์	5	20.00	2.00	0.82	2.90	0.88	2.57	1.02	3.87*
การสาธิต	7	28.00	1.72	0.79	2.95	0.99	2.49	1.09	5.31*
การระดมสมอง	15	60.00	2.60	1.38	2.38	0.91	2.46	1.11	-0.71
การสัมมนา	13	52.00	2.36	1.11	2.48	0.77	2.43	0.91	0.46
การฝึกอบรมเพื่อรู้เขารู้เรา	6	24.00	1.80	0.96	2.69	0.98	2.36	1.05	3.64*
การแสดงผลบทบาทสมมติ	-	-	1.92	1.08	2.55	1.06	2.31	1.10	2.32*
เกม	-	-	2.04	0.61	2.19	0.74	2.13	0.69	0.86

\*  $P < .05$

จากตารางที่ 26 พบว่า การฝึกอบรมในหลักสูตร การบริการเพื่อความประทับใจ ที่มีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และบริการต่าง ๆ ของธนาคาร วิธีการฝึกอบรมที่วิทยากรภายใน เคยใช้มากที่สุด คือ การบรรยาย ร้อยละ 100 รองลงมา คือ การอภิปรายกลุ่ม ร้อยละ 68 การฝึกปฏิบัติ ร้อยละ 68 การสอนงาน ร้อยละ 68 ส่วนวิธีการฝึกอบรมที่วิทยากรภายใน ไม่เคยใช้ คือ การแสดงบทบาทสมมติ กรณีศึกษา และเกม ร้อยละ 0

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับ วิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมของทั้ง 2 กลุ่ม พบว่า มีวิธีการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมในระดับมากเพียง 1 วิธี คือ การบรรยาย ( $\bar{X} = 3.66$ ) วิธีการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง มี 8 วิธี 3 อันดับแรก ได้แก่ การสอนงาน ( $\bar{X} = 3.37$ ) การหมุนเวียนงาน ( $\bar{X} = 2.96$ ) และการฝึกปฏิบัติ ( $\bar{X} = 2.90$ ) ตามลำดับ และมีวิธีการที่มีความเหมาะสมในระดับน้อย 6 วิธี

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นแต่ละกลุ่ม พบว่า ทั้งวิทยากรภายใน และผู้เข้ารับการฝึกอบรม เห็นตรงกันว่า วิธีการบรรยาย เป็นวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.64$  และ  $\bar{X} = 3.67$ ) วิธีการที่วิทยากรภายใน เห็นว่า เหมาะสมน้อยที่สุด ได้แก่ การสาธิต ( $\bar{X} = 1.72$ ) และวิธีการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เห็นว่า เหมาะสมน้อยที่สุด คือ เกม ( $\bar{X} = 2.19$ )

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น พบว่า ความคิดเห็นของวิทยากรภายใน และผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวม 8 วิธีการ

ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เห็นว่า วิธีการทั้ง 8 วิธี เหมาะสมมากกว่าวิทยากรภายใน ได้แก่ การหมุนเวียนงาน กรณีศึกษา การดูงานนอกสถานที่ การฝึกอบรมโดยลงมือปฏิบัติงาน กลุ่มสัมพันธ์ การสาธิต การฝึกอบรมเพื่อรู้เขารู้เรา การแสดงบทบาทสมมติ



2.2 ความคิดเห็นของวิทยากรภายใน และผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับ การเลือก ใช้วิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมโดยจำแนกตามหลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรปฐมนิเทศพนักงาน ใหม่ (ตารางที่ 27) หลักสูตรสมทบบัญชีสาขา (ตารางที่ 28) หลักสูตรเจ้าหน้าที่สินเชื่อระดับต้น (ตารางที่ 29) และหลักสูตรการบริการเพื่อความประทับใจ (ตารางที่ 30) คำนวณหาค่า เฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบค่าที (t-test)

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าทีของคะแนนความคิดเห็น ของวิทยากรภายใน และผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อวิธีการฝึกอบรม ในหลักสูตร ปฐมนิเทศพนักงานใหม่ (6 รายวิชา)

วิธีการฝึกอบรม	ความคิดเห็น						t
	วิทยากรภายใน		ผู้เข้าฯ		รวม		
	(N=53)		(N=78)				
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
การบรรยาย	3.56	0.55	3.35	0.75	3.44	0.68	-4.48*
กลุ่มสัมพันธ์	2.64	1.15	3.06	1.02	2.89	1.09	5.21*
กรณีศึกษา	2.88	1.03	2.88	0.84	2.88	0.92	0.10
การระดมสมอง	2.76	0.99	2.88	0.95	2.83	0.97	1.65
การอภิปรายกลุ่ม	2.54	1.06	2.93	0.89	2.77	0.98	5.40*
การสาธิต	2.56	1.07	2.83	0.87	2.72	0.96	3.72*
การฝึกปฏิบัติ	2.60	1.16	2.79	1.00	2.71	1.07	2.29*
เกม	2.55	1.12	2.78	1.02	2.69	1.07	2.87*
การแสดงบทบาทสมมติ	2.63	1.20	2.65	1.01	2.64	1.09	0.30
การสัมมนา	2.36	0.89	2.76	0.96	2.60	0.95	5.95*
การฝึกอบรมโดยลงมือปฏิบัติงาน	2.40	1.09	2.65	1.07	2.55	1.08	3.17*
การฝึกอบรมเพื่อรู้เขารู้เรา	2.24	1.17	2.67	0.95	2.49	1.07	5.49*
การสอนงาน	2.26	1.05	2.59	0.98	2.46	1.02	4.43*
การหมุนเวียนงาน	2.19	1.06	2.55	1.04	2.40	1.06	4.77*
การดูงานนอกสถานที่	2.16	0.96	2.37	0.96	2.28	0.97	3.00*

\* P < .05

จากตารางที่ 27 พบว่า การฝึกอบรมในหลักสูตรปฐมนิเทศพนักงานใหม่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมของวิทยากรภายในและผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีวิธีการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง มี 11 วิธี 3 อันดับแรก ได้แก่ การบรรยาย ( $\bar{X} = 3.44$ ) กลุ่มสัมพันธ์ ( $\bar{X} = 2.89$ ) และกรณีศึกษา ( $\bar{X} = 2.88$ ) ตามลำดับ และวิธีการที่มีความเหมาะสมในระดับน้อย 4 วิธี

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นแต่ละกลุ่ม พบว่า ทั้งวิทยากรภายใน และผู้เข้ารับการฝึกอบรม เห็นตรงกันว่า วิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมในระดับปานกลาง มี 8 วิธี ได้แก่ กลุ่มสัมพันธ์ ( $\bar{X} = 2.64$  และ  $\bar{X} = 3.06$ ) กรณีศึกษา ( $\bar{X} = 2.88$  และ  $\bar{X} = 2.88$ ) การระดมสมอง ( $\bar{X} = 2.76$  และ  $\bar{X} = 2.88$ ) การอภิปรายกลุ่ม ( $\bar{X} = 2.54$  และ  $\bar{X} = 2.93$ ) การสาธิต ( $\bar{X} = 2.56$  และ  $\bar{X} = 2.83$ ) การฝึกปฏิบัติ ( $\bar{X} = 2.60$  และ  $\bar{X} = 2.79$ ) เกม ( $\bar{X} = 2.55$  และ  $\bar{X} = 2.78$ ) และการแสดงบทบาทสมมติ ( $\bar{X} = 2.63$  และ  $\bar{X} = 2.65$ ) วิธีการที่วิทยากรภายในเห็นว่า เหมาะสมน้อยที่สุด ได้แก่ การดูงานนอกสถานที่ ( $\bar{X} = 2.16$ ) และวิธีการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เห็นว่า เหมาะสมน้อยที่สุด คือ การดูงานนอกสถานที่ ( $\bar{X} = 2.37$ )

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น พบว่า ความคิดเห็นของวิทยากรภายใน และผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวม 12 วิธีการ

วิธีการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นว่าเหมาะสมกับหลักสูตรปฐมนิเทศพนักงานใหม่ มากกว่าวิทยากรภายใน มี 11 วิธี ได้แก่ กลุ่มสัมพันธ์ การอภิปรายกลุ่ม การสาธิต การดูงานนอกสถานที่ การฝึกปฏิบัติ เกม การสัมภาษณ์ การฝึกอบรมโดยลงมือปฏิบัติงาน การฝึกอบรมเพื่อรู้เขารู้เรา การสอนงาน การหมุนเวียนงาน และวิธีการที่วิทยากรภายใน เห็นว่าเหมาะสมกับหลักสูตรปฐมนิเทศพนักงานใหม่ มากกว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม มี 1 วิธี ได้แก่ การบรรยาย

ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าทีของคะแนนความคิดเห็น  
ของวิทยากรภายใน และผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อวิธีการฝึกอบรม ในหลักสูตร  
สมทบวิชาชีพสาขา (3 รายวิชา)

วิธีการฝึกอบรม	ความคิดเห็น						t
	วิทยากรภายใน		ผู้เข้าฯ		รวม		
	(N=44)		(N=55)				
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
การบรรยาย	3.71	0.45	3.48	0.76	3.58	0.65	-3.27*
การฝึกปฏิบัติ	3.47	0.68	3.35	0.78	3.40	0.74	-1.44
กรณีศึกษา	3.37	0.80	3.29	0.55	3.33	0.67	-0.99
การสอนงาน	2.92	0.99	3.39	0.87	3.18	0.86	4.89*
การฝึกอบรมโดยลงมือปฏิบัติงาน	2.82	0.92	3.30	0.79	3.09	0.88	4.87*
การสาธิต	2.60	0.83	3.18	0.78	2.92	0.85	6.17*
การระดมสมอง	2.51	0.57	3.20	0.71	2.89	0.74	9.31*
การแสดงบทบาทสมมติ	2.61	1.02	3.10	0.78	2.88	0.92	4.63*
กลุ่มสัมพันธ์	2.20	1.15	3.20	0.63	2.76	1.02	8.94*
การฝึกอบรมเพื่อรู้เขารู้เรา	2.37	1.09	3.07	0.89	2.76	1.04	5.93*
การสัมมนา	2.25	0.86	3.15	0.69	2.75	0.89	9.71*
การทบทวนรายงาน	2.05	0.79	3.28	0.78	2.73	0.99	13.37*
การอภิปรายกลุ่ม	2.27	0.83	3.08	0.80	2.72	0.91	8.46*
การดูงานนอกสถานที่	2.20	0.75	2.99	0.95	2.64	0.95	8.02*
เกม	1.94	0.97	2.73	0.76	2.38	0.94	7.64*

\*  $P < .05$

จากตารางที่ 28 พบว่า การฝึกอบรมในหลักสูตรสมุหบัญญชีสาขา ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมของวิทยากรภายใน และผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีวิธีการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมในระดับมากเพียง 1 วิธี คือ การบรรยาย ( $\bar{X} = 3.58$ ) วิธีการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง มี 13 วิธี 3 อันดับแรก ได้แก่ การฝึกปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.40$ ) กรณีศึกษา ( $\bar{X} = 3.33$ ) และการสอนงาน ( $\bar{X} = 3.18$ ) ตามลำดับ และมีวิธีการที่มีความเหมาะสมในระดับน้อย 1 วิธี

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นแต่ละกลุ่ม พบว่า ทั้งวิทยากรภายในและผู้เข้ารับการฝึกอบรม เห็นตรงกันว่า วิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมในระดับปานกลาง มี 7 วิธี ได้แก่ การฝึกปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.47$  และ  $\bar{X} = 3.35$ ) กรณีศึกษา ( $\bar{X} = 3.37$  และ  $\bar{X} = 3.29$ ) การสอนงาน ( $\bar{X} = 2.92$  และ  $\bar{X} = 3.39$ ) การฝึกอบรมโดยลงมือปฏิบัติ ( $\bar{X} = 2.82$  และ  $\bar{X} = 3.30$ ) การสาธิต ( $\bar{X} = 2.60$  และ  $\bar{X} = 3.18$ ) การระดมสมอง ( $\bar{X} = 2.51$  และ  $\bar{X} = 3.20$ ) และการแสดงบทบาทสมมติ ( $\bar{X} = 2.61$  และ  $\bar{X} = 3.10$ ) วิธีการที่วิทยากรภายใน เห็นว่าเหมาะสมน้อยที่สุด ได้แก่ เกม ( $\bar{X} = 1.94$ ) และวิธีการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เห็นว่าเหมาะสมน้อยที่สุด คือ เกม ( $\bar{X} = 2.73$ )

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น พบว่า ความคิดเห็นของวิทยากรภายใน และผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวม 13 วิธีการ

วิธีการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เห็นว่า เหมาะสมกับหลักสูตรสมุหบัญญชีสาขา มากกว่าวิทยากรภายใน มี 12 วิธี ได้แก่ การสอนงาน การฝึกอบรมโดยลงมือปฏิบัติงาน การสาธิต การระดมสมอง การแสดงบทบาทสมมติ กลุ่มสัมพันธ์ การฝึกอบรมเพื่อรู้เขารู้เรา การสัมมนา การหมุนเวียนงาน การอภิปรายกลุ่ม การดูงานนอกสถานที่ เกม และวิธีการที่วิทยากรภายในเห็นว่าเป็นว่า เหมาะสมกับหลักสูตรสมุหบัญญชีสาขา มากกว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม มี 1 วิธี ได้แก่ การบรรยาย

ตารางที่ 29 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าทีของคะแนนความคิดเห็น  
ของวิทยากรภายใน และผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อวิธีการฝึกอบรม ในหลักสูตร  
เจ้าหน้าที่สินเชื่อระดับต้น (8 รายวิชา)

วิธีการฝึกอบรม	ความคิดเห็น						t
	วิทยากรภายใน		ผู้เข้า		รวม		
	(N=59)		(N=72)				
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
การบรรยาย	3.92	0.27	3.51	0.69	3.70	0.58	-12.93*
กรณีศึกษา	3.21	0.93	3.25	0.79	3.23	0.86	0.85
การฝึกปฏิบัติ	2.88	1.04	3.24	0.89	3.08	0.98	6.02*
การฝึกอบรมโดยลงมือปฏิบัติงาน	2.89	1.20	3.19	0.92	2.96	1.09	7.46*
การสอนงาน	2.59	1.03	3.08	0.90	2.86	0.99	8.08*
การระดมสมอง	2.68	1.15	2.92	0.71	2.81	0.94	3.83*
การสาธิต	2.49	1.07	3.02	0.88	2.78	1.01	8.72*
การอภิปรายกลุ่ม	2.49	1.16	2.83	0.77	2.68	0.98	5.34*
การทวนเวียนงาน	2.43	1.17	2.81	0.90	2.64	1.05	5.70*
การสัมมนา	2.26	1.05	2.76	0.81	2.54	0.96	8.54*
การแสดงบทบาทสมมติ	2.28	1.09	2.58	0.92	2.44	1.01	4.88*
กลุ่มสัมพันธ์	2.07	1.06	2.74	0.85	2.44	1.01	11.11*
การฝึกอบรมเพื่อรู้เรา รู้เขา	2.01	1.01	2.71	0.89	2.40	1.00	11.66*
การดูงานนอกสถานที่	2.27	1.07	2.47	1.07	2.38	1.07	3.07*
เกม	1.73	0.81	2.03	0.76	1.89	0.80	6.19*

\*  $P < .05$

จากตารางที่ 29 พบว่า การฝึกอบรมในหลักสูตร เจ้าหน้าที่สิ้นเชื่อระดับต้น ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมของวิทยากรภายในและผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีวิธีการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมในระดับมากเพียง 1 วิธี คือ การบรรยาย ( $\bar{X} = 3.70$ ) วิธีการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมในระดับปานกลางมี 9 วิธี 3 อันดับแรก ได้แก่ กรณีศึกษา ( $\bar{X} = 3.23$ ) การฝึกปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.08$ ) และการฝึกอบรมโดยลงมือปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 2.96$ ) ตามลำดับ และมีวิธีการที่มีความเหมาะสมในระดับน้อย 10 วิธี

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นแต่ละกลุ่ม พบว่า ทั้งวิทยากรภายในและผู้เข้ารับการฝึกอบรม เห็นตรงกันว่า วิธีการบรรยาย เป็นวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.92$  และ  $\bar{X} = 3.51$ ) วิธีการที่วิทยากรภายใน เห็นว่า เหมาะสมน้อยที่สุด ได้แก่ เกม ( $\bar{X} = 1.73$ ) และวิธีการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เห็นว่า เหมาะสมน้อยที่สุด คือ เกม ( $\bar{X} = 2.03$ )

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น พบว่า ความคิดเห็นของวิทยากรภายใน และผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวม 14 วิธีการ

วิธีการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เห็นว่า เหมาะสมกับหลักสูตร เจ้าหน้าที่สิ้นเชื่อระดับต้น มากกว่าวิทยากรภายใน มี 13 วิธี ได้แก่ การฝึกปฏิบัติ การฝึกอบรมโดยลงมือปฏิบัติงาน การสอนงาน การระดมสมอง การสาธิต การอภิปรายกลุ่ม การทบทวนเวียนงาน การสัมมนา การแสดงบทบาทสมมติ กลุ่มสัมพันธ์ การฝึกอบรมเพื่อรู้เขารู้เรา การดูงาน นอกสถานที่ เกม และวิธีการที่วิทยากรภายใน เห็นว่า เหมาะสมกับหลักสูตรเจ้าหน้าที่สิ้นเชื่อระดับต้น มากกว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม มี 1 วิธี ได้แก่ การบรรยาย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าทีของคะแนนความคิดเห็น  
ของวิทยากรภายใน และผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อวิธีการฝึกอบรม ในหลักสูตร  
การบริการเพื่อความประทับใจ (3 รายวิชา)

วิธีการฝึกอบรม	ความคิดเห็น						t
	วิทยากรภายใน		ผู้เข้าฯ		รวม		
	(N=25)		(N=42)				
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
การบรรยาย	3.43	0.77	3.56	0.63	3.51	0.69	1.22
กรณีศึกษา	2.79	1.08	3.29	0.74	3.10	0.91	3.59*
การอภิปรายกลุ่ม	3.25	0.74	2.97	0.70	3.07	0.73	-2.73*
การฝึกปฏิบัติ	2.80	0.90	3.16	0.67	3.02	0.78	2.99*
การสาธิต	2.77	1.02	3.13	0.79	3.00	0.90	2.58*
การสอนงาน	2.75	1.03	3.06	0.86	2.94	0.94	2.29*
การฝึกอบรมโดยลงมือปฏิบัติงาน	2.61	1.25	3.09	0.96	2.91	1.10	2.82*
การฝึกอบรมเพื่อรู้เขารู้เรา	2.53	0.98	3.08	0.75	2.88	0.88	4.16*
กลุ่มสัมพันธ์	2.59	0.92	3.02	0.81	2.86	0.87	3.46*
การแสดงบทบาทสมมติ	2.91	1.02	2.75	0.87	2.81	0.93	-1.13
การระดมสมอง	2.77	1.03	2.71	0.76	2.73	0.87	-0.49
การดูงานนอกสถานที่	1.97	0.97	3.03	0.80	2.64	1.01	8.36*
เกม	2.68	0.79	2.60	0.76	2.63	0.77	-0.68
การหมุนเวียนงาน	1.95	0.88	2.97	1.05	2.59	1.11	7.06*
การสัมมนา	2.15	0.95	2.79	0.72	2.55	0.87	5.08*

\*  $P < .05$

จากตารางที่ 30 พบว่า การฝึกอบรมในหลักสูตร การบริการเพื่อความประทับใจ ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมของวิทยากรภายใน และผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีวิธีการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมในระดับมาก เพียง 1 วิธี คือ การบรรยาย ( $\bar{X} = 3.51$ ) วิธีการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง มี 14 วิธี 3 อันดับแรก ได้แก่ กรณีศึกษา ( $\bar{X} = 3.10$ ) การอภิปรายกลุ่ม ( $\bar{X} = 3.07$ ) และการฝึกปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.02$ ) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นแต่ละกลุ่ม พบว่า ทั้งวิทยากรภายในและผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นตรงกันว่า วิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมในระดับปานกลาง มี 11 วิธี ได้แก่ กรณีศึกษา ( $\bar{X} = 2.79$  และ  $\bar{X} = 3.29$ ) การอภิปรายกลุ่ม ( $\bar{X} = 3.25$  และ  $\bar{X} = 2.97$ ) การฝึกปฏิบัติ ( $\bar{X} = 2.80$  และ  $\bar{X} = 3.16$ ) การสาธิต ( $\bar{X} = 2.77$  และ  $\bar{X} = 3.13$ ) การสอนงาน ( $\bar{X} = 2.75$  และ  $\bar{X} = 3.06$ ) การฝึกอบรมโดยลงมือปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 2.61$  และ  $\bar{X} = 3.09$ ) การฝึกอบรมเพื่อรู้เขารู้เรา ( $\bar{X} = 2.53$  และ  $\bar{X} = 3.08$ ) กลุ่มสัมพันธ์ ( $\bar{X} = 2.59$  และ  $\bar{X} = 3.02$ ) การแสดงบทบาทสมมติ ( $\bar{X} = 2.91$  และ  $\bar{X} = 2.75$ ) การระดมสมอง ( $\bar{X} = 2.77$  และ  $\bar{X} = 2.71$ ) และเกม ( $\bar{X} = 2.68$  และ  $\bar{X} = 2.60$ ) วิธีการที่วิทยากรภายในเห็นว่า เหมาะสมน้อยที่สุด ได้แก่ การหมุนเวียนงาน ( $\bar{X} = 1.95$ ) และวิธีการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เห็นว่า เหมาะสมน้อยที่สุด คือ เกม ( $\bar{X} = 2.60$ )

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น พบว่า ความคิดเห็นของวิทยากรภายใน และผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวม 11 วิธีการ

วิธีการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นว่า เหมาะสมกับหลักสูตรการบริการเพื่อความประทับใจ มากกว่าวิทยากรภายใน มี 10 วิธี ได้แก่ กรณีศึกษา การฝึกปฏิบัติ การสาธิต การสอนงาน การฝึกอบรมโดยลงมือปฏิบัติงาน การฝึกอบรมเพื่อรู้เขารู้เรา กลุ่มสัมพันธ์ การดูงานนอกสถานที่ การหมุนเวียนงาน การสัมมนา และวิธีการที่วิทยากรภายใน เห็นว่า เหมาะสมกับหลักสูตรการบริการเพื่อความประทับใจ มากกว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม มี 1 วิธี ได้แก่ การอภิปรายกลุ่ม



2.3 ความคิดเห็นของวิทยากรภายในเกี่ยวกับ เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาเลือกวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสม โดยจำแนกตามวัตถุประสงค์ของรายวิชา ในหลักสูตร ปฐมนิเทศน์งานใหม่ (ตารางที่ 31 - ตารางที่ 36) หลักสูตรสมทบบัญชีสาขา (ตารางที่ 37 - ตารางที่ 39) หลักสูตรเจ้าหน้าที่สิ้นเชิงระดับต้น (ตารางที่ 40 - ตารางที่ 47) และหลักสูตรการบริการเพื่อความประทับใจ (ตารางที่ 48-ตารางที่ 50) นำเสนอค่าความถี่ และค่าน้ำหนักคะแนนตามการจัดอันดับ

ตารางที่ 31 แสดงการจัดอันดับความเหมาะสมของสิ่งวิทยากรภายในใช้เป็นเกณฑ์หลักและเกณฑ์รองในการเลือกวิธีการฝึกอบรม สำหรับหลักสูตร ปฐมนิเทศน์งานใหม่ ที่มีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เกี่ยวกับประวัติและโครงสร้างการบริหารงานของธนาคาร

สิ่งวิทยากรใช้เป็นเกณฑ์ในการเลือก	เกณฑ์หลัก								เกณฑ์รอง							
	วิธีการฝึกอบรม								เกณฑ์รอง							
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8
<b>1. วัตถุประสงค์</b>																
1) วัตถุประสงค์ของรายวิชา	20	9	-	-	-	-	-	-	1	4	1	-	-	-	-	-
2) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร	17	4	-	-	-	-	-	-	2	4	-	-	-	-	-	-
<b>2. เนื้อหาวิชา</b>																
1) ด้านความรู้	11	8	-	-	-	-	-	-	3	7	1	-	-	-	-	-
2) ด้านทักษะ	-	1	-	-	-	-	-	-	-	21	-	-	-	-	-	-
3) ด้านทัศนคติ	9	4	-	-	-	-	-	-	4	1	-	-	-	-	-	-
<b>3. คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม</b>																
1) อายุ																
- 20-30 ปี	5	1	4	1	-	-	-	-	1	2	-	-	-	-	-	-
- 31-40 ปี	5	1	-	1	-	-	-	-	1	2	-	-	-	-	-	-
- 41-50 ปี	5	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- 51-60 ปี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2) ระดับการศึกษา																
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	2	2	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-
- ปริญญาตรี	4	2	4	-	-	-	-	-	6	2	1	-	-	-	-	-
- สูงกว่าปริญญาตรี	4	2	1	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-

ตารางที่ 31 (ต่อ)

สิ่งที่วิทยากรใช้เป็นเกณฑ์ในการเลือก วิธีการฝึกอบรม	เกณฑ์หลัก								เกณฑ์รอง											
	อันดับความเหมาะสม				อันดับที่				อันดับความเหมาะสม				อันดับที่							
	1	2	3	4	5	6	7	8	ค.น.	อ.น.	ค.น.	อ.น.	1	2	3	4	5	6	7	8
3) ระดับตำแหน่ง																				
- ปฏิบัติการ	2	1	1	-	-	-	-	-	29	15	2	-	-	-	-	-	-	-	16	7
- ผู้บริหารระดับต้น	2	1	1	-	-	-	-	-	29	15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- ผู้บริหารระดับสูง	-	1	1	-	-	-	-	-	13	18	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4) ธรรมชาติของงานมีส่วนร่วม																				
- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฟัง และดู	1	2	1	-	1	-	-	-	32	14	1	-	1	-	-	-	-	-	13	9
- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ดู และเคลื่อนไหวก	1	-	-	-	1	-	-	-	12	19	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พูด เขียน และ	-	-	-	-	1	-	-	-	4	22	1	-	-	-	-	-	-	-	8	10
สนองตอบ																				
- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ลงมือทำ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ตัดสินใจ ผลัด	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ทีมงาน และได้รับประสบการณ์																				
4. จำนวนของผู้เข้ารับการฝึกอบรม																				
1) 1-15 คน	-	2	-	1	-	1	-	-	22	17	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2) 15-50 คน	2	2	1	2	-	1	-	-	49	10	2	1	1	-	-	-	-	-	29	4
3) 51-100 คน	2	2	-	-	-	1	-	-	33	13	2	1	1	-	-	-	-	-	29	4
4) มากกว่า 100 คนขึ้นไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5. ระยะเวลาในการฝึกอบรม																				
1) ระยะเวลาของหลักสูตรการฝึกอบรม																				
- 1-2 วัน	3	1	1	-	1	-	-	-	41	13	1	1	-	-	-	-	-	-	15	8
- 3-5 วัน	4	1	-	-	1	-	-	-	43	12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- 6-10 วัน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- มากกว่า 10 วันขึ้นไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-



ตารางที่ 32 แสดงการจัดอันดับความเหมาะสมของสิ่งที่ยกมาภายในใช้เป็นเกณฑ์หลักและเกณฑ์รองในการเลือกวิธีการฝึกอบรม สำหรับหลักสูตร  
 ปรุมนิเทศพนักงานใหม่ ที่มีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เกี่ยวกับบริการต่าง ๆ ของธนาคาร

สิ่งที่ยกมาใช้เป็นเกณฑ์ในการเลือก	เกณฑ์หลัก								เกณฑ์รอง							
	วิธีการฝึกอบรม								เกณฑ์ความเหมาะสม							
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8
<b>1. วัตถุประสงค์</b>																
1) วัตถุประสงค์ของรายวิชา	8	2	-	-	-	-	-	-	78	3	1	1	-	-	-	-
2) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร	8	-	-	-	-	-	-	-	64	4	1	-	-	-	-	-
<b>2. เนื้อหาวิชา</b>																
1) ด้านความรู้	17	10	-	-	-	-	-	-	206	1	5	1	-	-	-	-
2) ด้านทักษะ	12	7	-	-	-	-	-	-	145	2	-	-	-	-	-	-
3) ด้านทัศนคติ	5	2	-	-	-	-	-	-	54	5	2	-	-	-	-	-
<b>3. คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม</b>																
1) อายุ																
- 20-30 ปี	4	-	2	1	-	-	-	-	49	7	1	-	-	1	-	-
- 31-40 ปี	4	-	1	1	-	-	-	-	43	9	1	-	-	1	-	-
- 41-50 ปี	4	-	-	-	-	-	-	-	32	14	1	-	-	-	-	-
- 51-60 ปี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2) ระดับการศึกษา																
-ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	-	2	-	-	-	-	-	28	16	-	1	-	1	1	-
- ปริญญาตรี	2	2	3	-	-	-	-	-	48	8	1	1	-	1	1	-
- สูงกว่าปริญญาตรี	2	-	-	-	-	-	-	-	16	20	-	-	-	-	-	-
3) ระดับตำแหน่ง																
- ปฏิบัติการ	3	3	1	-	-	-	-	-	51	6	2	-	-	-	-	-
- ผู้บริหารระดับต้น	3	-	1	-	-	-	-	-	30	15	2	-	-	-	-	-
- ผู้บริหารระดับสูง	3	-	-	-	-	-	-	-	24	17	-	-	-	-	-	-

ตารางที่ 32 (ต่อ)

สิ่งที่วิทยากรใช้เป็นเกณฑ์ในการเลือก	เกณฑ์หลัก								เกณฑ์รอง							
	วิธีการฝึกอบรม								อันดั้บความเหมาะสม							
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8
4) ธรรมชาติของการมีส่วนร่วม																
- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฟัง และดู	4	-	1	-	-	-	-	-	38	12	3	-	-	-	-	24
- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ดู และเคลื่อนไหว	2	1	-	-	-	-	-	-	23	18	2	-	-	-	-	16
- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พูด เขียน และ ส่งมอบ	3	-	1	-	-	-	-	-	30	15	-	-	-	-	-	-
- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ลงมือทำ	-	2	-	-	-	-	-	-	14	21	-	-	-	-	-	-
- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ตัดสินใจ ผลิต ชิ้นงาน และได้รับประสบการณ์	2	-	-	-	-	-	-	-	16	20	1	-	-	-	-	8
4. จำนวนของผู้เข้ารับการฝึกอบรม																
1) 1-15 คน	3	-	-	-	-	-	-	-	24	17	-	-	-	-	-	-
2) 15-50 คน	4	-	1	-	-	-	-	-	37	13	2	2	-	-	-	30
3) 51-100 คน	4	-	-	-	-	-	-	-	32	14	1	-	-	-	-	8
4) มากกว่า 100 คนขึ้นไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	8
5. ระยะเวลาในการฝึกอบรม																
1) ระยะเวลาของหลักสูตรการฝึกอบรม																
- 1-2 วัน	2	-	-	-	-	-	-	-	16	20	2	2	1	-	-	36
- 3-5 วัน	3	-	-	1	-	-	-	-	28	16	3	-	2	-	-	36
- 6-10 วัน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- มากกว่า 10 วันขึ้นไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2) ระยะเวลาของรายวิชา																
- 1/2 วัน	2	2	-	1	1	-	-	-	39	11	1	1	1	-	-	21
- 1 วัน	1	-	-	-	-	-	-	-	8	22	1	1	1	-	-	21
- 1-2 วัน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

ตารางที่ 32 (ต่อ)

สิ่งที่วิทยากรใช้เป็นเกณฑ์ในการเลือก วิธีการฝึกอบรม (N = 53)	เกณฑ์หลัก								เกณฑ์รอง															
	อันดับความเหมาะสม				คะแนน				อันดับที่				อันดับความเหมาะสม				คะแนน				อันดับที่			
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8
6. สภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม	-	-	1	-	-	-	-	-	6	23	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1) สภาพแวดล้อมการทำงานจริง	-	-	1	-	-	-	-	-	6	23	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2) ห้องฝึกอบรม	4	-	-	1	-	1	-	-	40	10	-	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7. วันที่ทำการฝึกอบรม	2	-	-	-	-	-	1	-	18	19	1	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6
1) วันจันทร์-วันศุกร์	2	-	-	-	-	-	-	-	16	20	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11
2) วันหยุด	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8. การประเมินผล	4	-	1	-	-	-	-	1	39	11	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9
1) ทฤษฎี	-	-	2	-	1	-	-	-	16	20	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2) ปฏิบัติ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3) ผลสัมฤทธิ์งาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 32 พบว่า สำหรับการฝึกอบรมในหลักสูตรปฐมวัยที่พัฒนาขึ้นใหม่ ที่มีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เกี่ยวกับบริการต่าง ๆ ของธนาคาร สิ่งที่มีความเหมาะสมสำหรับใช้เป็นเกณฑ์หลักในการเลือกวิธีการฝึกอบรม 3 อันดับแรก ได้แก่ เนื้อหาวิชาด้านความรู้ เนื้อหาวิชาด้านทักษะ วัตถุประสงค์ของรายวิชา และสิ่งที่มีความเหมาะสมสำหรับใช้เป็นเกณฑ์รอง 3 อันดับแรก ได้แก่ เนื้อหาวิชาด้านความรู้ ระยะเวลาของหลักสูตร 1-2 วัน ระยะเวลาของหลักสูตร 3-5 วัน จำนวนของผู้เข้ารับการฝึกอบรม 15-50 คน











ตารางที่ 34 (ต่อ)

สิ่งกีดขวางที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการเลือก	เกณฑ์หลัก								เกณฑ์รอง							
	วิธีการฝึกอบรม								เกณฑ์ความเหมาะสม							
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8
4) ธรรมชาติของการมีส่วนร่วม																
- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฟัง และดู	2	3	1	-	-	-	-	-	43	13	1	-	-	-	-	-
- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ดู และเคลื่อนไหว	4	2	1	-	-	-	-	-	52	8	-	-	-	-	-	-
- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พูด เขียน และ สนทนาตอบ	2	1	4	-	-	-	-	-	47	11	-	-	-	-	-	-
- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ลงมือทำ	4	4	1	-	1	1	-	-	70	6	2	-	-	-	-	16
- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ตัดสินใจ ผลิต ชิ้นงาน และได้รับประสบการณ์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4. จำนวนของผู้เข้ารับการฝึกอบรม																
1) 1-15 คน	2	-	2	1	1	-	-	-	37	15	-	3	-	-	-	21
2) 15-50 คน	3	2	2	2	1	-	-	-	64	7	2	3	1	-	-	43
3) 51-100 คน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4) มากกว่า 100 คนขึ้นไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5) อื่น ๆ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5. ระยะเวลาในการฝึกอบรม																
1) ระยะเวลาของหลักสูตรการฝึกอบรม																
- 1-2 วัน	1	-	-	-	-	-	-	-	8	23	1	-	-	-	-	8
- 3-5 วัน	2	-	-	-	2	-	-	-	24	16	1	-	-	-	-	8
- 6-10 วัน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- มากกว่า 10 วันขึ้นไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2) ระยะเวลาของรายวิชา																
- 1/2 วัน	4	2	-	-	1	-	-	-	50	9	1	-	-	-	-	8
- 1 วัน	1	-	-	-	-	-	-	-	8	23	-	-	-	-	-	-
- 1-2 วัน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-



ตารางที่ 35 แสดงการจัดอันดับความเหมาะสมของสิ่งทีวิทยากรภายในใช้เป็นเกณฑ์หลักและเกณฑ์รองในการเลือกวิธีการฝึกอบรม สำหรับหลักสูตร  
ปฐมนิเทศพนักงานใหม่ ที่มีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะในการทำงานเป็นพิเศษ

สิ่งที่วิทยากรใช้เป็นเกณฑ์ในการเลือก	เกณฑ์หลัก								เกณฑ์รอง							
	อันดับความเหมาะสม								อันดับความเหมาะสม							
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8
<b>1. วัตถุประสงค์</b>																
1) วัตถุประสงค์ของวิชาชีพ	18	3	-	-	-	-	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-
2) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร	9	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-
<b>2. เนื้อหาวิชา</b>																
1) ด้านความรู้	8	4	1	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-
2) ด้านทักษะ	15	10	1	-	-	-	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-
3) ด้านทัศนคติ	6	5	1	-	-	-	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-
<b>3. คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม</b>																
1) อายุ																
- 20-30 ปี	1	1	1	-	-	-	-	-	2	1	-	-	-	-	-	-
- 31-40 ปี	1	1	-	-	-	-	-	-	2	1	-	-	-	-	-	-
- 41-50 ปี	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- 51-60 ปี	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2) ระดับการศึกษา																
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	-	2	-	-	-	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-
- ปริญญาตรี	1	-	3	-	-	-	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-
- สูงกว่าปริญญาตรี	1	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
3) ระดับตำแหน่ง																
- ปฏิบัติการ	2	-	3	-	-	-	-	-	4	1	-	1	-	-	-	-
- ผู้บริหารระดับต้น	2	-	2	-	-	-	-	-	4	1	-	1	-	-	-	-
- ผู้บริหารระดับสูง	2	-	2	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-



สิ่งที่วิทยากรใช้เป็นเกณฑ์ในการเลือก	เกณฑ์หลัก															
	อันดีความเหมาะสม								อันดีที่							
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8
6. สภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม																
1) สภาพแวดล้อมการทำงานจริง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2) ห้องฝึกอบรม	2	1	-	-	-	1	-	-	26	14	-	1	1	-	-	-
7. วันที่ทำการฝึกอบรม																
1) วันจันทร์-วันศุกร์	4	2	-	-	-	-	1	-	48	9	-	-	1	-	-	-
2) วันหยุด	5	4	-	-	-	-	-	-	68	6	-	-	1	-	-	-
8. การประเมินผล																
1) ทฤษฎี	3	1	-	1	-	-	-	1	37	11	-	-	-	-	-	-
2) ปฏิบัติ	5	3	-	1	-	-	-	-	66	7	1	1	-	-	-	-
3) ผลสัมฤทธิ์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 35 พบว่า สำหรับการฝึกอบรมในหลักสูตรปฐมวัยเทศบาลงานใหม่ ที่มีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะในการทำงานเป็นทีม สิ่งที่มีความเหมาะสมสำหรับใช้เป็นเกณฑ์หลักในการเลือกวิธีการฝึกอบรม 3 อันดับแรก ได้แก่ เนื้อหาวิชาด้านทักษะ วัตถุประสงค์ของรายวิชา เนื้อหาวิชาด้านความรู้ และสิ่งที่มีความเหมาะสมสำหรับใช้เป็นเกณฑ์รอง 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับตำแหน่งปฏิบัติการ และระดับตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น วัตถุประสงค์ของรายวิชา เนื้อหาวิชาด้านทักษะ วัตถุประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาวิชาด้านทัศนคติ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรี







ตารางที่ 36 (ต่อ)

สิ่งที่วิทยกรใช้เป็นเกณฑ์ในการเลือก วิธีการฝึกอบรม	เกณฑ์หลัก								เกณฑ์รอง							
	อันดับความเหมาะสม								อันดับความเหมาะสม							
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8
<b>6. สภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม</b>																
1) สภาพแวดล้อมการทำงานจริง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	16
2) ห้องฝึกอบรม	2	1	-	1	2	1	-	39	9	1	1	-	-	-	-	15
<b>7. วันที่ทำการฝึกอบรม</b>																
1) วันจันทร์-วันศุกร์	1	1	-	-	-	1	-	17	15	1	-	1	-	-	-	14
2) วันหยุด	2	-	-	-	-	-	-	16	16	-	-	-	-	-	-	-
<b>8. การประเมินผล</b>																
1) ทฤษฎี	1	1	-	1	-	-	1	21	14	1	3	-	-	-	-	29
2) ปฏิบัติ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3) ผลสัมฤทธิ์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 36 พบว่า สำหรับการฝึกอบรมในหลักสูตรปฐมวัยเทศบาลนครเชียงใหม่ ที่มีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ในเรื่องสวัสดิการของพนักงาน สิ่งที่มีความเหมาะสมสำหรับใช้เป็นเกณฑ์หลักในการเลือกวิธีการฝึกอบรม 3 อันดับแรก ได้แก่ เพื่อหาวิชาด้านความรู้ วัตถุประสงค์ของรายวิชา วัตถุประสงค์ของหลักสูตร และสิ่งที่มีความเหมาะสมสำหรับใช้เป็นเกณฑ์รอง 3 อันดับแรก ได้แก่ วัตถุประสงค์ของรายวิชา วัตถุประสงค์ของหลักสูตร ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับตำแหน่งปฏิบัติการ







ตารางที่ 38 แสดงการจัดอันดับความเหมาะสมของสิ่งตีพิมพ์การภายในใช้เป็นเกณฑ์หลักและเกณฑ์รองในการเลือกวิธีการฝึกอบรม สำหรับบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดำรงศึกษารวม 10 แห่ง สำหรับหลักสูตร สาขาวิชา การศึกษาระดับปริญญาตรี เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะในการทำรายงานบัญชีของสาขา

สิ่งที่ศึกษาใช้เป็นเกณฑ์ในการเลือก	เกณฑ์หลัก								เกณฑ์รอง							
	วิธีการฝึกอบรม								คะแนน							
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8
<b>1. วัตถุประสงค์</b>																
1) วัตถุประสงค์ของรายวิชา	8	2	1	-	-	-	-	-	84	5	-	-	-	-	-	-
2) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร	8	2	1	-	-	-	-	-	84	5	-	-	-	-	-	-
<b>2. เนื้อหาวิชา</b>																
1) ด้านความรู้	25	11	1	-	-	-	-	-	283	2	-	-	-	-	-	-
2) ด้านทักษะ	27	15	1	-	-	-	-	-	327	1	-	-	-	-	-	-
3) ด้านทัศนคติ	10	2	-	-	-	-	-	-	94	3	-	-	-	-	-	-
<b>3. คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม</b>																
1) อายุ																
- 20-30 ปี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- 31-40 ปี	1	2	1	-	-	-	-	-	28	13	1	-	-	-	-	8
- 41-50 ปี	1	2	1	-	-	-	-	-	28	13	1	-	-	-	-	8
- 51-60 ปี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2) ระดับการศึกษา																
-ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	1	2	-	-	-	-	-	35	11	2	-	-	-	-	16
-ปริญญาตรี	2	2	2	-	-	-	-	-	42	9	2	-	-	-	-	16
-สูงกว่าปริญญาตรี	1	-	2	-	-	-	-	-	20	14	-	-	-	-	-	-
3) ระดับตำแหน่ง																
-ปฏิบัติกร	-	1	2	-	-	-	-	-	19	15	-	-	-	-	-	-
-ผู้บริหารระดับต้น	2	2	2	-	-	-	-	-	42	9	2	1	-	-	-	23
-ผู้บริหารระดับสูง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

ตารางที่ 38 (ต่อ)

สิ่งที่วิทยากรใช้เป็นเกณฑ์ในการเลือกวิธีการฝึกอบรม	เกณฑ์หลัก															
	อันดีความเหมาะสม								อันดีความเหมาะสม							
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8
4) ธรรมชาติของการมีส่วนร่วม																
- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฟัง และดู	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ดู และเคลื่อนไหวน	2	-	-	-	-	-	-	16	16	-	-	-	-	-	-	-
- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พูด เขียน และสนทนาตอบ	-	2	-	-	-	-	-	14	-	-	-	-	-	-	-	-
- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ลงมือทำ	2	2	3	-	-	-	-	48	7	2	1	-	1	-	-	5
- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ตัดสินใจ ผลิตชิ้นงาน และได้รับประสบการณ์	-	2	1	-	-	-	-	20	-	2	-	1	-	-	-	21
4. จำนวนของผู้เข้ารับการฝึกอบรม																
1) 1-15 คน	-	-	-	1	-	-	-	5	19	-	-	-	-	-	-	-
2) 15-50 คน	3	1	2	-	1	-	-	47	8	4	3	-	-	-	53	1
3) 51-100 คน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4) มากกว่า 100 คนขึ้นไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5. ระยะเวลาในการฝึกอบรม																
1) ระยะเวลาของหลักสูตรการฝึกอบรม																
- 1-2 วัน	-	-	-	1	2	-	-	13	18	-	2	-	-	-	14	10
- 3-5 วัน	2	-	-	-	-	-	-	16	16	-	1	-	1	-	11	11
- 6-10 วัน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	4	14
- มากกว่า 10 วันขึ้นไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2) ระยะเวลาของรายวิชา																
- 1/2 วัน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- 1 วัน	2	-	-	-	-	-	-	16	16	3	-	-	-	-	24	6
- 1-2 วัน	3	-	-	2	1	-	-	38	10	4	-	-	1	-	36	4

## ตารางที่ 38 (ต่อ)

สิ่งที่วิทยากรใช้เป็นเกณฑ์ในการเลือก วิธีการฝึกอบรม	เกณฑ์หลัก								เกณฑ์รอง							
	อันดับความเหมาะสม								อันดับความเหมาะสม							
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8
6. สภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม																
1) สภาพแวดล้อมการทำงานจริง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2) ห้องฝึกอบรม	2	1	-	2	-	-	-	33	12	2	1	-	-	-	-	41
7. วันที่ทำการฝึกอบรม																
1) วันจันทร์-วันศุกร์	-	1	-	-	1	1	-	14	17	3	-	-	-	-	-	24
2) วันหยุด	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	18
8. การประเมินผล																
1) ทฤษฎี	2	1	2	-	-	1	-	38	10	-	-	-	-	-	-	-
2) ปฏิบัติ	5	4	3	-	-	2	-	92	4	1	2	2	1	-	-	39
3) ผลสัมฤทธิ์	4	2	1	-	-	-	-	52	6	1	-	-	-	-	-	8

จากตารางที่ 38 พบว่า สำหรับการฝึกอบรมในหลักสูตรสหวิชาชีพที่มหาวิทยาลัยสุโขทัยเพื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะในการทำรายงานบัญชีของสาขา สิ่งที่มีความเหมาะสมสำหรับใช้เป็นเกณฑ์หลักในการเลือกวิธีการฝึกอบรม 3 อันดับแรก ได้แก่ เนื้อหาวิชาด้านทักษะ เนื้อหาวิชาด้านความรู้ เนื้อหาวิชาด้านทัศนคติ และสิ่งที่มีความเหมาะสมสำหรับใช้เป็นเกณฑ์รอง 3 อันดับแรก ได้แก่ จำนวนของผู้เข้ารับการฝึกอบรม 15-50 คน ห้องฝึกอบรม การประเมินผลปฏิบัติ







ตารางที่ 39 (ต่อ)

สิ่งที่วิทยากรใช้เป็นเกณฑ์ในการเลือก วิธีการฝึกอบรม	เกณฑ์หลัก								เกณฑ์รอง											
	อันดับความเหมาะสม				อันดับที่				อันดับความเหมาะสม				อันดับที่							
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8				
6. สภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม																				
1) สภาพแวดล้อมการทำงานจริง	-	-	1	1	-	-	-	-	11	22	2	-	2	-	-	-	-	28	5	
2) ห้องฝึกอบรม	3	2	1	2	1	-	-	-	58	4	2	-	2	-	-	-	28	5		
7. วันที่ทำการฝึกอบรม																				
1) วันจันทร์-วันศุกร์	2	1	1	-	2	-	-	-	37	12	1	2	-	1	-	-	27	6		
2) วันหยุด	-	1	1	-	2	-	-	-	21	17	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
8. การประเมินผล																				
1) ทฤษฎี	3	2	-	-	-	-	-	-	38	11	3	2	-	-	-	-	38	1		
2) ปฏิบัติ	7	2	2	-	-	-	-	-	82	3	3	2	-	-	-	-	38	1		
3) ผลสัมฤทธิ์	5	1	1	-	-	-	-	-	53	5	2	-	-	-	-	-	16	9		

จากตารางที่ 39 พบว่า สำหรับการฝึกอบรมในหลักสูตรสหวิชาชีพสาขา ที่มีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ทาง การตลาด และการให้บริการที่ดี สิ่งที่มีความเหมาะสมสำหรับใช้เป็นเกณฑ์หลักในการเลือกวิธีการฝึกอบรม 3 อันดับแรก ได้แก่ เพื่อหาวิชาด้านความรู้ เนื้อหา วิชาด้านทัศนคติ การประเมินผลปฏิบัติ และสิ่งที่มีความเหมาะสมสำหรับใช้เป็นเกณฑ์รอง 3 อันดับแรก ได้แก่ การประเมินผลทฤษฎี การประเมินผลปฏิบัติ จำนวนของผู้เข้ารับการฝึกอบรม 15-50 คน เนื้อหาวิชาด้านทักษะ

ตารางที่ 40 แสดงการจัดอันดับความเหมาะสมของสิ่งตีพิมพ์ภายในใช้เป็นเกณฑ์หลักและเกณฑ์รองในการเลือกวิธีการฝึกอบรม สำหรับหลักสูตร  
เจ้าหน้าที่สิ้นเชิงระดับต้น ที่มีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการศึกษาที่มีความรู้เกี่ยวกับงานด้านสินเชื่อบริการธนาคาร

สิ่งตีพิมพ์ที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการเลือก	เกณฑ์รอง																	
	อันดับความเหมาะสม								เกณฑ์หลัก									
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8		
วิธีการฝึกอบรม (N = 59)	15	-	1	-	-	2	-	-	132	3	2	1	-	-	-	-	23	5
1. วัตถุประสงค์ของรายวิชา	24	1	-	-	-	2	-	-	205	2	3	1	-	-	-	-	31	2
2. เนื้อหาวิชา	24	3	1	-	-	-	-	-	219	1	5	1	-	-	-	-	47	1
1) ด้านความรู้	11	3	1	-	-	-	-	-	115	4	2	1	-	-	-	-	23	5
2) ด้านทักษะ	3	1	-	-	-	-	-	-	31	12	1	1	-	-	-	-	15	7
3) ด้านทัศนคติ																		
3. คุณสมบัติของผู้เข้ารับการศึกษา																		
1) อายุ	4	1	-	-	-	-	-	-	39	10	1	1	-	-	-	-	15	7
- 20-30 ปี	4	-	-	-	-	-	-	-	32	11	1	1	-	-	-	-	15	7
- 31-40 ปี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- 41-50 ปี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- 51-60 ปี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2) ระดับการศึกษา	3	2	1	-	-	-	-	-	44	8	-	1	-	-	-	-	7	10
-ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	3	2	-	-	-	-	-	57	5	-	2	-	-	-	-	14	8
- ปริญญาตรี	-	2	1	-	-	-	-	-	20	18	-	1	-	-	-	-	7	10
- สูงกว่าปริญญาตรี																		
3) ระดับตำแหน่ง	1	2	4	-	-	-	-	-	46	7	2	-	-	-	-	-	16	6
- ปฏิบัติการ	1	3	2	-	-	-	-	-	41	9	-	-	-	-	-	-	-	-
- ผู้บริหารระดับต้น	1	2	-	-	-	-	-	-	22	16	-	-	-	-	-	-	-	-
- ผู้บริหารระดับสูง																		

ตารางที่ 40 (ต่อ)

สิ่งที่วิทยาการใช้เป็นเกณฑ์ในการเลือก	เกณฑ์หลัก								เกณฑ์รอง											
	อันติบความเหมาะสม				อันติบที่				อันติบความเหมาะสม				อันติบที่							
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	คะแนน	อันติบที่	คะแนน	อันติบที่
วิธีการฝึกอบรม (N = 59)	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8				
4) ธรรมชาติของการมีส่วนร่วม																				
- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฟัง และดู	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22	16	24	4
- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ดู และเคลื่อนไหว	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	21	8	9
- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พูด เขียน และ สนทนงตอบ	1	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20	18	-	-
- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ลงมือทำ	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	21	-	-
- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ตัดสินใจ ผลัด ชั้นงาน และได้รับประสบการณ์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4. จำนวนของผู้เข้ารับการฝึกอบรม																				
1) 1-15 คน	-	-	1	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21	17	-	-
2) 15-50 คน	2	3	1	2	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	53	6	15	7
3) 51-100 คน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4) มากกว่า 100 คนขึ้นไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5. ระยะเวลาในการฝึกอบรม																				
1) ระยะเวลาของหลักสูตรการฝึกอบรม																				
- 1-2 วัน	-	-	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17	19	8	9
- 3-5 วัน	-	-	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22	16	8	9
- 6-10 วัน	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12	20	-	-
- มากกว่า 10 วันขึ้นไป	1	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	27	14	8	9
2) ระยะเวลาของรายวิชา																				
- 1/2 วัน	1	1	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	32	11	23	5
- 1 วัน	-	-	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17	19	-	-
- 1-2 วัน	-	-	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17	19	-	-

ตารางที่ 40 (ต่อ)

สิ่งที่วิทยากรใช้เป็นเกณฑ์ในการเลือก วิธีการฝึกอบรม	เกณฑ์หลัก								เกณฑ์รอง							
	อันับความเหมาะสม				คะแนน				อันับความเหมาะสม				คะแนน			
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8
6. สภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม	-	-	-	-	-	-	2	-	4	23	-	1	-	-	-	-
1) สภาพแวดล้อมการทำงานจริง	-	-	-	-	-	-	2	-	4	23	-	1	-	-	-	7
2) ห้องฝึกอบรม	1	2	-	-	-	-	2	-	26	15	3	1	-	-	-	31
7. วันที่ทำการฝึกอบรม	-	2	-	-	4	-	-	-	30	13	2	1	1	-	-	29
1) วันจันทร์-วันศุกร์	-	2	-	-	4	-	-	-	30	13	2	1	1	-	-	29
2) วันหยุด	-	-	-	-	3	-	-	-	12	20	-	-	1	-	-	6
8. การประเมินผล	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1) ทฤษฎี	-	2	-	-	1	-	-	2	20	18	2	-	-	-	-	16
2) ปฏิบัติ	-	-	-	-	1	-	-	2	6	22	1	-	-	-	-	8
3) ผลสัมฤทธิ์งาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 40 พบว่า สำหรับการฝึกอบรมในหลักสูตรเจ้าหน้าที่สินเชื่อระดับต้น ที่มีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรม มีความรู้เกี่ยวกับงานด้านสินเชื่อของธนาคาร สิ่งที่มีความเหมาะสมสำหรับการเลือกวิธีการฝึกอบรม 3 อันดับแรก ได้แก่ เนื้อหาวิชา ด้านความรู้ วัตถุประสงค์ของหลักสูตร วัตถุประสงค์ของรายวิชา และสิ่งที่มีความเหมาะสมสำหรับใช้เป็นเกณฑ์รอง 3 อันดับแรก ได้แก่ เนื้อหาวิชาด้าน ความรู้ วัตถุประสงค์ของหลักสูตร ห้องฝึกอบรม วันที่ทำการฝึกอบรมเป็นวันจันทร์-วันศุกร์

แสดงการจัดอันดับความเหมาะสมของสิ่งตีพิมพ์การภายในใช้เป็นเกณฑ์หลักและเกณฑ์รองในการเลือกวิธีการฝึกอบรม สำหรับหลักสูตร  
เจ้าหน้าที่สิ้นเชิงระดับต้น ที่มีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เกี่ยวกับคุณสมบัติ หน้าที่ และ  
ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่สิ้นเชิง

สิ่งตีพิมพ์ที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการเลือก	เกณฑ์หลัก								เกณฑ์รอง							
	วิธีการฝึกอบรม								เกณฑ์รอง							
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8
<b>1. วัตถุประสงค์</b>																
1) วัตถุประสงค์ของรายวิชา	7	1	-	-	-	-	-	63	6	5	1	-	-	-	-	47
2) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร	17	2	-	-	-	-	-	150	2	6	1	-	-	-	-	55
<b>2. เนื้อหาวิชา</b>																
1) ด้านความรู้	22	2	-	-	-	-	-	190	1	7	1	-	-	-	-	63
2) ด้านทักษะ	2	-	-	-	-	-	-	16	15	2	-	-	-	-	-	16
3) ด้านทัศนคติ	16	3	-	-	-	-	-	149	3	7	1	-	-	-	-	63
<b>3. คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม</b>																
1) อายุ																
- 20-30 ปี	3	4	2	-	-	-	-	64	5	1	1	-	-	-	-	15
- 31-40 ปี	2	2	1	-	-	-	-	36	8	1	1	-	-	-	-	15
- 41-50 ปี	1	-	-	-	-	-	-	8	17	-	-	-	-	-	-	-
- 51-60 ปี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2) ระดับการศึกษา																
- คำว่าปริญญาตรี	1	1	1	-	-	-	-	21	14	2	1	-	-	-	-	23
- ปริญญาตรี	1	2	1	-	-	-	-	28	12	2	1	-	-	-	-	23
- สูงกว่าปริญญาตรี	1	-	1	-	-	-	-	14	17	1	-	-	-	-	-	8
3) ระดับตำแหน่ง																
- ปฏิบัติการ	2	1	2	-	-	-	-	35	9	1	1	-	-	-	-	15
- ผู้บริหารระดับต้น	1	1	1	-	-	-	-	21	14	1	-	-	-	-	-	8
- ผู้บริหารระดับสูง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-





ตารางที่ 41 (ต่อ)

สิ่งที่วิทยากรใช้เป็นเกณฑ์ในการเลือก วิธีการฝึกอบรม	เกณฑ์หลัก								เกณฑ์รอง																						
	อันดับความเหมาะสม				คะแนน				อันดับที่				อันดับความเหมาะสม				คะแนน				อันดับที่										
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7
6. สภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
1) สภาพแวดล้อมการทำงานจริง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
2) ห้องฝึกอบรม	3	2	-	-	-	-	-	-	38	7	1	2	1	-	-	-	7	1	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
7. วันที่ทำการฝึกอบรม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
1) วันจันทร์-วันศุกร์	2	1	-	-	-	-	-	-	23	13	-	2	1	-	-	-	13	-	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
2) วันหยุด	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
8. การประเมินผล	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
1) ทฤษฎี	4	4	-	1	-	-	-	-	65	4	1	-	-	-	-	-	4	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
2) ปฏิบัติ	-	-	-	1	-	-	-	-	5	19	-	-	-	-	-	-	5	19	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
3) ผลลัพธ์งาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		

จากตารางที่ 41 พบว่า สำหรับการฝึกอบรมในหลักสูตรเจ้าหน้าที่สิ้นเชื้อระดับต้น ที่มีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เกี่ยวกับคุณสมบัติหน้าที่ และความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่สิ้นเชื้อ สิ่งที่มีความเหมาะสมสำหรับใช้เป็นเกณฑ์หลักในการเลือกวิธีการฝึกอบรม 3 อันดับแรก ได้แก่ เนื้อหาวิชาด้านความรู้ วัตถุประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาวิชาด้านทัศนคติ และสิ่งที่มีความเหมาะสมสำหรับใช้เป็นเกณฑ์รอง 3 อันดับแรก ได้แก่ เนื้อหาวิชาด้านความรู้ เนื้อหาวิชาด้านทัศนคติ วัตถุประสงค์ของหลักสูตร วัตถุประสงค์ของรายวิชา

แสดงการจัดอันดับความเหมาะสมของสิ่งที่ยุทธศาสตร์ที่ใช้เป็นเกณฑ์หลักและเกณฑ์รองในการเลือกวิธีการฝึกอบรม สำหรับหลักสูตร  
เจ้าหน้าที่สิ้นเชื้อระดับต้น ที่มีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ในกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการอำนวยความสะดวกของธนาคารพาณิชย์

สิ่งที่ยุทธศาสตร์ใช้เป็นเกณฑ์ในการเลือก	เกณฑ์หลัก								เกณฑ์รอง											
	วิธีการฝึกอบรม								เกณฑ์ความเหมาะสม											
	1	2	3	4	5	6	7	8	คะแนน	อันดับที่	1	2	3	4	5	6	7	8	คะแนน	อันดับที่
(N = 59)																				
1. วัตถุประสงค์																				
1) วัตถุประสงค์ของรายวิชา	20	5	-	-	-	-	-	-	195	1	3	-	1	-	-	-	-	-	30	8
2) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร	20	4	-	-	-	-	-	-	188	2	3	-	1	-	-	-	-	-	30	8
2. เนื้อหาวิชา																				
1) ด้านความรู้	7	3	-	-	-	-	-	-	77	3	6	-	-	-	-	-	-	-	48	5
2) ด้านทักษะ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3) ด้านทัศนคติ	4	1	-	-	-	-	-	-	39	8	4	-	-	-	-	-	-	-	32	7
3. คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม																				
1) อายุ																				
- 20-30 ปี	5	-	1	-	-	-	-	-	46	6	7	1	-	-	-	-	-	-	63	4
- 31-40 ปี	5	-	1	-	-	-	-	-	46	6	7	1	-	-	-	-	-	-	63	4
- 41-50 ปี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- 51-60 ปี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2) ระดับการศึกษา																				
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	-	1	-	-	-	-	-	54	4	7	2	-	-	-	-	-	-	70	3
- ปริญญาตรี	6	-	1	-	-	-	-	-	54	4	7	2	-	-	-	-	-	-	70	3
- สูงกว่าปริญญาตรี	2	-	1	-	-	-	-	-	22	13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3) ระดับตำแหน่ง																				
- ปฏิบัติการ	3	1	1	-	-	-	-	-	37	9	8	4	1	-	-	-	-	-	98	1
- ผู้บริหารระดับต้น	3	1	-	-	-	-	-	-	31	10	6	3	1	-	-	-	-	-	75	2
- ผู้บริหารระดับสูง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-



สิ่งที่วิพากษ์การใช้เป็นเกณฑ์ในการเลือก วิธีการฝึกอบรม	เกณฑ์หลัก								เกณฑ์รอง											
	อันดีความเหมาะสม				คะแนน				อันดีความเหมาะสม				คะแนน							
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8				
6. สภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม																				
1) สภาพแวดล้อมการทำงานจริง	-	1	-	-	-	-	-	-	7	18	2	-	-	-	-	-	-	16	11	
2) ห้องฝึกอบรม	1	2	-	-	-	-	-	-	22	13	2	-	-	-	-	-	-	16	11	
7. วันสำหรับการฝึกอบรม																				
1) วันจันทร์-วันศุกร์	2	2	-	-	-	-	-	-	30	11	-	2	-	-	-	-	-	14	12	
2) วันหยุด	-	1	-	-	-	-	-	-	7	18	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
8. การประเมินผล																				
1) ทฤษฎี	3	-	-	-	-	-	1	-	27	12	2	-	-	-	-	-	-	16	11	
2) ปฏิบัติ	2	-	-	-	-	-	-	-	16	16	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
3) ผลลัพธ์งาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

จากตารางที่ 42 พบว่า สำหรับการฝึกอบรมในหลักสูตรเจ้าหน้าที่สินเชื่อระดับต้น ที่มีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ในกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการอำนวยความสะดวกของธนาคารพาณิชย์ สิ่งที่มีความเหมาะสมสำหรับการเลือกวิธีการฝึกอบรม 3 อันดับแรก ได้แก่ วัตถุประสงค์ของรายวิชา วัตถุประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาวิชาด้านความรู้ และสิ่งที่มีความเหมาะสมสำหรับใช้เป็นเกณฑ์รอง 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับตำแหน่งปฏิบัติการ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 43 แสดงการจัดอันดับความเหมาะสมของสิ่งตีพิมพ์การภายในใช้เป็นเกณฑ์หลักและเกณฑ์รองในการเลือกวิธีการฝึกอบรม สำหรับหลักสูตรเจ้าหน้าที่สิ้นเชิงระดับต้น ที่มีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการวิเคราะห์สิ้นเชิง

สิ่งตีพิมพ์ที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการเลือก	เกณฑ์หลัก								เกณฑ์รอง														
	อันดับความเหมาะสม				คะแนน				อันดับที่				อันดับความเหมาะสม				คะแนน				อันดับที่		
วิธีการฝึกอบรม	1	2	3	4	5	6	7	8	คะแนน	อันดับที่	1	2	3	4	5	6	7	8	คะแนน	อันดับที่			
<b>1. วัตถุประสงค์</b>																							
1) วัตถุประสงค์ของรายวิชา	8	-	-	-	-	-	-	-	64	6	12	10	-	-	-	-	-	-	166	1			
2) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร	7	4	-	-	-	-	-	-	84	3	9	8	-	-	-	-	-	-	128	2			
<b>2. เนื้อหาวิชา</b>																							
1) ด้านความรู้	23	3	2	-	-	-	-	-	217	1	3	2	-	-	-	-	-	-	38	10			
2) ด้านทักษะ	23	3	-	-	-	-	-	-	205	2	4	1	-	-	-	-	-	-	39	9			
3) ด้านทัศนคติ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
<b>3. คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม</b>																							
<b>1) อายุ</b>																							
- 20-30 ปี	2	1	1	-	-	-	-	-	29	17	3	1	2	-	-	-	-	-	43	7			
- 31-40 ปี	2	-	1	-	-	-	-	-	22	18	4	1	2	-	-	-	-	-	51	3			
- 41-50 ปี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
- 51-60 ปี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
<b>2) ระดับการศึกษา</b>																							
-ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	2	-	-	-	-	-	-	46	10	2	2	3	-	-	-	-	-	48	5			
- ปริญญาตรี	4	4	-	-	-	-	-	-	60	7	3	1	3	-	-	-	-	-	49	4			
- สูงกว่าปริญญาตรี	-	2	-	-	-	-	-	-	14	19	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
<b>3) ระดับตำแหน่ง</b>																							
- ปฏิบัติการ	3	1	-	-	-	-	-	-	31	15	2	1	3	-	-	-	-	-	41	8			
- ผู้บริหารระดับต้น	3	1	-	-	-	-	-	-	31	15	2	1	3	-	-	-	-	-	41	8			
- ผู้บริหารระดับสูง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			

ตารางที่ 43 (ต่อ)

สิ่งที่พยากรณ์ใช้เป็นเกณฑ์ในการเลือก วิธีการฝึกอบรม	เกณฑ์หลัก								เกณฑ์รอง											
	อันดับความเหมาะสม				อันดับที่				อันดับความเหมาะสม				อันดับที่							
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	คะแนน	อันดับที่	คะแนน	อันดับที่
4) ธรรมชาติของงานมีส่วนว่า																				
- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฟัง และดู	-	-	1	-	-	-	-	-	-	22	2	-	1	-	-	-	22	13	22	13
- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ดู และเคลื่อนไหว	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	1	-	-	-	22	13	22	13
- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พูด เขียน และ สนทนาตอบ	4	-	-	1	-	1	-	-	-	40	2	-	1	-	-	22	13	22	13	
- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ลงมือทำ	5	1	-	-	-	-	-	-	-	47	2	-	1	-	-	22	13	22	13	
- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ตัดสินใจ ผลิต ชิ้นงาน และได้รับประสบการณ์	6	1	2	-	-	-	-	-	-	67	2	1	1	-	-	29	11	29	11	
4. จำนวนของผู้เข้ารับการฝึกอบรม																				
1) 1-15 คน	-	-	-	1	-	-	-	-	-	5	23	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2) 15-50 คน	3	2	-	-	1	-	-	-	-	42	12	3	2	1	-	44	6	44	6	6
3) 51-100 คน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4) มากกว่า 100 คนขึ้นไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5. ระยะเวลาในการฝึกอบรม																				
1) ระยะเวลาของหลักสูตรการฝึกอบรม																				
- 1-2 วัน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- 3-5 วัน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	-	-	20	14	20	14	14
- 6-10 วัน	4	2	4	-	-	-	-	-	-	70	4	-	3	1	-	27	12	27	12	12
- มากกว่า 10 วันขึ้นไป	2	2	-	-	-	-	-	-	-	30	16	-	3	1	-	27	12	27	12	12
2) ระยะเวลาของรายวิชา																				
- 1/2 วัน	1	-	-	-	-	-	-	-	-	8	21	-	2	1	-	20	14	20	14	14
- 1 วัน	4	-	2	1	-	-	-	-	-	49	8	-	2	1	-	20	14	20	14	14
- 1-2 วัน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-



ตารางที่ 44 แสดงการจัดอันดับความเหมาะสมของสิ่งที่ยูนิเวอร์ซิตีใช้ในการเลือกและเกณฑ์หลักและเกณฑ์รองในการเลือกวิธีการฝึกอบรม สำหรับหลักสูตร เจ้าหน้าที่สิ้นเชื้อระดับต้น ที่มีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะในราคาหลักประกัน

สิ่งที่วิทยากรใช้เป็นเกณฑ์ในการเลือก วิธีการฝึกอบรม (N = 59)	เกณฑ์หลัก								เกณฑ์รอง							
	อันดับความเหมาะสม								อันดับความเหมาะสม							
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8
1. วัตถุประสงค์																
1) วัตถุประสงค์ของรายวิชา	8	2	1	-	-	-	-	-	84	4	2	3	-	-	-	-
2) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร	15	4	1	-	-	-	-	-	158	2	2	-	-	-	-	-
2. เนื้อหาวิชา																
1) ด้านความรู้	10	8	2	-	-	-	-	-	148	3	4	1	1	-	-	-
2) ด้านทักษะ	12	6	3	-	-	-	-	-	154	1	4	1	1	-	-	-
3) ด้านทัศนคติ	3	1	-	-	-	-	-	-	31	16	1	-	-	-	-	-
3. คุณสมบัตินของผู้เข้ารับการฝึกอบรม																
1) อายุ																
- 20-30 ปี	5	2	1	-	-	-	-	-	60	7	1	1	2	-	-	-
- 31-40 ปี	4	1	-	-	-	-	-	-	39	11	1	-	2	-	-	-
- 41-50 ปี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- 51-60 ปี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2) ระดับการศึกษา																
-ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	2	-	-	-	-	-	-	46	9	-	-	2	-	-	-
-ปริญญาตรี	5	2	-	-	-	-	-	-	54	8	2	1	2	-	-	-
-สูงกว่าปริญญาตรี	2	2	-	-	-	-	-	-	30	15	2	1	2	-	-	-
3) ระดับตำแหน่ง																
-ปฏิบัติกร	3	1	-	-	-	-	-	-	31	16	2	1	2	-	-	-
-ผู้บริหารระดับต้น	3	1	-	-	-	-	-	-	31	16	2	-	1	-	-	-
-ผู้บริหารระดับสูง	-	1	-	-	-	-	-	-	7	22	-	-	-	-	-	-



ตารางที่ 44 (ต่อ)

สิ่งที่วิทยากรใช้เป็นเกณฑ์ในการเลือกวิธีการฝึกอบรม	เกณฑ์หลัก								เกณฑ์รอง									
	อันดับความเหมาะสม				อันดับที่				อันดับความเหมาะสม				อันดับที่					
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	คะแนน	อันดับที่
4) ธรรมชาติของการมีส่วนร่วม																		
- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฟัง และดู	4	2	-	-	-	-	-	-	46	9	2	-	1	-	-	-	22	9
- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ดู และเคลื่อนไหว	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	1	-	-	-	22	9
- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พูด เขียน และ	3	2	-	-	-	-	-	-	38	12	2	-	1	-	-	-	22	9
สนองตอบ																		
- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ลงมือทำ	2	3	-	-	-	-	-	-	37	13	4	2	2	-	-	-	58	1
- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ตัดสินใจ ผลัด	4	4	1	-	-	-	-	-	66	6	3	-	2	-	-	-	36	4
ชั้นงาน และได้รับประสบการณ์																		
4. จำนวนของผู้เข้ารับการฝึกอบรม																		
1) 1-15 คน	1	-	2	-	-	-	-	-	20	19	-	-	-	-	-	-	-	-
2) 15-50 คน	6	2	1	-	-	-	-	-	68	5	2	1	2	-	-	-	35	5
3) 51-100 คน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4) มากกว่า 100 คนขึ้นไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5. ระยะเวลาในการฝึกอบรม																		
1) ระยะเวลาของหลักสูตรการฝึกอบรม																		
- 1-2 วัน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- 3-5 วัน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	14	13
- 6-10 วัน	-	1	-	-	-	-	-	-	7	22	1	1	-	1	-	-	20	10
- มากกว่า 10 วันขึ้นไป	2	2	1	1	-	-	-	-	41	16	2	1	-	1	-	-	28	7
2) ระยะเวลาของรายวิชา																		
- 1/2 วัน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- 1 วัน	1	1	-	-	-	-	-	-	15	20	1	-	-	1	-	-	13	14
- 1-2 วัน	-	2	-	-	-	-	-	-	14	21	-	2	-	1	-	-	19	11





ตารางที่ 45 (ต่อ)

สิ่งที่วิทยากรใช้เป็นเกณฑ์ในการเลือก วิธีการฝึกอบรม	เกณฑ์หลัก								เกณฑ์รอง									
	อันดับความเหมาะสม				อันดับที่				อันดับความเหมาะสม				คะแนน					
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	คะแนน	อันดับที่
4) ธรรมชาติของการมีส่วนร่วม																		
- ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมได้ฟัง และดู	2	1	2	1	-	-	-	-	40	10	3	2	1	-	-	-	44	3
- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ดู และเคสสอนไหว	2	-	-	-	-	-	-	-	16	18	2	-	-	-	-	-	16	12
- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พูด เขียน และ สนทนาตอบ	2	1	-	-	-	-	-	-	23	16	-	-	-	-	-	-	-	-
- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ลงมือทำ	2	-	-	-	-	-	-	-	16	18	-	-	-	-	-	-	-	-
- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ตัดสินใจ ผลัด ชั้นงาน และได้รับประสบการณ์	2	-	-	-	-	-	-	-	16	18	-	-	-	-	-	-	-	-
4. จำนวนของผู้เข้ารับการฝึกอบรม																		
1) 1-15 คน	1	-	-	-	-	-	-	-	8	19	-	-	-	-	-	-	-	-
2) 15-50 คน	2	2	2	-	-	-	-	-	42	9	3	2	-	1	-	-	43	4
3) 51-100 คน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4) มากกว่า 100 คนขึ้นไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5. ระยะเวลาในการฝึกอบรม																		
1) ระยะเวลาของหลักสูตรการฝึกอบรม																		
- 1-2 วัน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- 3-5 วัน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- 6-10 วัน	3	-	-	-	-	-	-	-	31	15	3	1	-	-	-	-	31	7
- มากกว่า 10 วันขึ้นไป	4	1	-	-	-	-	-	-	39	11	2	-	-	-	-	-	16	12
2) ระยะเวลาของรายวิชา																		
- 1/2 วัน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	-	-	-	-	22	11
- 1 วัน	1	1	2	1	-	-	-	-	32	14	2	-	1	-	-	-	22	11
- 1-2 วัน	2	-	-	-	-	-	-	-	16	18	-	-	-	-	-	-	-	-

สิ่งที่วิทยากรใช้เป็นเกณฑ์ในการเลือก วิธีการฝึกอบรม	เกณฑ์หลัก								เกณฑ์รอง							
	อันดีความเหมาะสม				คะแนน				อันดีความเหมาะสม				คะแนน			
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8
6. สภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม																
1) สภาพแวดล้อมการทำงานจริง	2	-	-	-	-	-	-	16	18	-	-	-	-	-	-	-
2) ห้องฝึกอบรม	4	2	-	-	-	-	-	48	8	3	-	1	-	-	-	30
7. วันที่ทำการฝึกอบรม																
1) วันจันทร์-วันศุกร์	4	2	-	-	-	-	-	46	8	4	3	1	-	-	-	59
2) วันหยุด	2	-	-	-	-	-	-	16	18	-	1	-	-	-	-	7
8. การประเมินผล																
1) ทฤษฎี	5	3	-	-	-	-	-	61	5	5	-	-	-	-	-	40
2) ปฏิบัติ	2	-	-	-	-	-	-	16	18	-	-	-	-	-	-	-
3) ผลสัมฤทธิ์	1	-	-	-	-	-	-	8	19	-	-	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 45 พบว่า สำหรับการฝึกอบรมในหลักสูตรเจ้าหน้าที่สินเชื่อระดับต้น ที่มีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เกี่ยวกับบริการด้านสินเชื่อของธนาคาร สิ่งที่มีความเหมาะสมสำหรับใช้เป็นเกณฑ์หลักในการเลือกวิธีการฝึกอบรม 3 อันดับแรก ได้แก่ เนื้อหาวิชาด้านทัศนคติ เนื้อหาวิชาด้านความรู้ วัตถุประสงค์ของหลักสูตร และสิ่งที่มีความเหมาะสมสำหรับใช้เป็นเกณฑ์รอง 3 อันดับแรก ได้แก่ วันที่ทำการฝึกอบรมเป็นวันจันทร์-วันศุกร์ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีอายุ 20-30 ปี และ 31-40 ปี ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ระดับตำแหน่งปริญญาตรี ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฟังและดู

ตารางที่ 46 แสดงการจัดอันดับความเหมาะสมของสิ่งวิทยากรภายใต้เป็นเกณฑ์หลักและเกณฑ์รองในการเลือกวิธีการฝึกอบรม สำหรับหลักสูตร  
เจ้าหน้าที่สิ้นเชื้อระดับต้น ที่มีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะในการจัดทำนิติกรมสัญญา

สิ่งวิทยากรใช้เป็นเกณฑ์ในการเลือก วิธีการฝึกอบรม (N = 59)	เกณฑ์หลัก								เกณฑ์รอง							
	อันดับความเหมาะสม								อันดับความเหมาะสม							
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8
1. วัตถุประสงค์																
1) วัตถุประสงค์ของรายวิชา	7	6	-	-	-	-	-	98	3	4	1	-	-	-	-	39
2) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร	4	5	-	-	-	-	-	67	6	4	1	-	-	-	-	39
2. เนื้อหาวิชา																
1) ด้านความรู้	25	12	-	-	-	-	-	284	2	3	2	-	-	-	-	38
2) ด้านทักษะ	26	15	-	-	-	-	-	313	1	3	2	-	-	-	-	38
3) ด้านทัศนคติ	1	3	-	-	-	-	-	29	13	1	-	-	-	-	-	8
3. คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม																
1) อายุ																
- 20-30 ปี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	2	-	-	-	-	46
- 31-40 ปี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	1	-	-	-	-	39
- 41-50 ปี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- 51-60 ปี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2) ระดับการศึกษา																
-ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	3	-	-	-	-	18	17	2	1	-	-	-	-	23
-ปริญญาตรี	-	-	3	-	-	-	-	18	17	2	1	-	-	-	-	23
-สูงกว่าปริญญาตรี	-	-	3	-	-	-	-	18	17	2	1	-	-	-	-	23
3) ระดับตำแหน่ง																
-ปฏิบัติกร	-	3	2	-	-	-	-	33	12	5	3	-	-	-	-	61
-ผู้บริหารระดับต้น	-	-	2	-	-	-	-	12	19	4	2	-	-	-	-	46
-ผู้บริหารระดับสูง	-	-	1	-	-	-	-	6	10	-	-	-	-	-	-	-

ตารางที่ 46 (ต่อ)

สิ่งที่ท้าทายการใช้เป็นเกณฑ์ในการเลือก วิธีการฝึกอบรม (N = 59)	เกณฑ์หลัก								เกณฑ์รอง																	
	อันดีความเหมาะสม				อันดีที่				อันดีความเหมาะสม				คะแนน													
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8		
4) ธรรมชาติของการมีส่วนร่วม	-	2	-	-	-	-	-	-	14	18	2	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	16	11
- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฟัง และดู	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8	14
- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ดู และเคลื่อนไหว	-	4	-	-	-	-	-	-	28	14	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	8	14
- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พูด เขียน และ สนทนาตอบ	3	5	-	-	-	-	-	-	59	7	4	1	-	-	-	-	-	4	1	-	-	-	-	-	39	6
- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ลงมือทำ	3	4	-	-	-	-	-	-	52	8	3	4	-	-	-	-	-	3	4	-	-	-	-	-	52	2
- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ตัดสินใจ ผลัด ชั้นงาน และได้รับประสบการณ์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4. จำนวนของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	1	1-15 คน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2) 15-50 คน	4	-	2	-	-	-	-	-	42	10	4	2	-	-	-	-	-	4	2	-	-	-	-	-	46	4
3) 51-100 คน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4) มากกว่า 100 คนขึ้นไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5. ระยะเวลาในการฝึกอบรม	1) ระยะเวลาของหลักสูตรการฝึกอบรม	-	1-2 วัน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- 1-2 วัน	-	3-5 วัน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- 3-5 วัน	4	-	-	2	-	-	-	-	40	11	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	15
- 6-10 วัน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	15
- มากกว่า 10 วันขึ้นไป	2) ระยะเวลาของรายวิชา	-	1/2 วัน	-	1	-	-	-	4	21	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- 1/2 วัน	-	1 วัน	5	2	4	-	2	-	86	4	3	-	1	-	-	-	-	3	-	1	-	-	-	-	30	8
- 1 วัน	-	1-2 วัน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- 1-2 วัน																										

## ตารางที่ 46 (ต่อ)

สิ่งที่วิชาวกรใช้เป็นเกณฑ์ในการเลือก วิธีการฝึกอบรม	เกณฑ์หลัก																							
	อันดับความเหมาะสม								อันดับที่								เกณฑ์รอง							
	1	2	3	4	5	6	7	8	คะแนน	อันดับที่	1	2	3	4	5	6	7	8	คะแนน	อันดับที่				
6. สภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม (N = 59)																								
1) สภาพแวดล้อมการทำงานจริง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
2) ห้องฝึกอบรม	2	-	-	-	-	1	-	-	19	16	-	-	2	-	-	-	-	-	12	13				
7. วันที่ทำการฝึกอบรม																								
1) วันจันทร์-วันศุกร์	4	2	-	-	-	-	-	-	46	9	-	2	1	-	-	-	-	-	20	10				
2) วันหยุด	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	14	12				
8. การประเมินผล																								
1) ทฤษฎี	-	1	-	1	2	-	-	-	20	15	5	-	-	-	-	-	-	-	40	5				
2) ปฏิบัติ	5	2	1	1	2	-	-	-	73	5	6	-	-	-	-	-	-	-	48	3				
3) ผลสัมฤทธิ์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				

จากตารางที่ 46 พบว่า สำหรับการฝึกอบรมในหลักสูตรเจ้าหน้าที่สินเชื่อระดับต้น ที่มีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะในการจัดทำนิติกรรมสัญญา สิ่งที่มีความเหมาะสมสำหรับใช้เป็นเกณฑ์หลักในการเลือกวิธีการฝึกอบรม 3 อันดับแรก ได้แก่ เนื้อหาวิชาด้านทักษะเนื้อหาวิชาด้านความรู้ วัตถุประสงค์ของรายวิชา และสิ่งที่มีความเหมาะสมสำหรับใช้เป็นเกณฑ์รอง 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับตำแหน่งปฏิบัติการ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ตัดสินใจ ผลสัมฤทธิ์ และได้รับประสบการณ์ การประเมินผลปฏิบัติ



ตารางที่ 47

แสดงการจัดอันดับความเหมาะสมของสิ่งที่ยุทธศาสตร์ที่ใช้เป็นเกณฑ์หลักและเกณฑ์รองในการเลือกวิธีการฝึกอบรม สำหรับหลักสูตร  
เจ้าหน้าที่สิ้นเชื้อระดับต้น ที่มีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ทางบัญชี เพื่อวิเคราะห์งบการเงิน

สิ่งที่ยุทธศาสตร์ใช้เป็นเกณฑ์ในการเลือก	เกณฑ์หลัก								เกณฑ์รอง							
	อันดับความเหมาะสม								อันดับความเหมาะสม							
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8
<b>1. วัตถุประสงค์</b>																
1) วัตถุประสงค์ของรายวิชา	19	4	1	-	-	-	-	-	186	3	9	1	-	-	-	-
2) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร	17	5	1	-	-	-	-	-	177	4	6	1	-	-	-	-
<b>2. เนื้อหาวิชา</b>																
1) ด้านความรู้	29	12	2	-	-	-	-	-	328	1	14	4	1	-	1	-
2) ด้านทักษะ	22	4	2	-	-	-	-	-	216	2	14	5	1	-	1	-
3) ด้านทัศนคติ	16	1	1	-	-	-	-	-	141	5	3	1	-	-	-	-
<b>3. คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม</b>																
1) อายุ																
- 20-30 ปี	2	1	1	-	-	-	-	-	29	9	4	1	-	1	-	-
- 31-40 ปี	2	1	1	-	-	-	-	-	29	9	4	1	-	1	-	-
- 41-50 ปี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- 51-60 ปี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2) ระดับการศึกษา																
-ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	-	1	-	-	-	-	-	14	13	2	-	-	1	-	-
-ปริญญาตรี	1	1	1	1	-	-	-	-	26	10	2	-	-	1	-	-
-สูงกว่าปริญญาตรี	1	-	-	-	-	-	-	-	8	16	-	-	-	-	-	-
3) ระดับตำแหน่ง																
-ปฏิบัติกร	-	-	2	-	-	-	-	-	12	14	2	-	-	1	-	-
-ผู้บริหารระดับต้น	-	-	1	1	-	-	-	-	11	15	1	-	-	-	-	-
-ผู้บริหารระดับสูง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

ตารางที่ 47 (ต่อ)

สิ่งที่วิทยาการใช้เป็นเกณฑ์ในการเลือก วิธีการฝึกอบรม (N = 59)	เกณฑ์หลัก								เกณฑ์รอง													
	อันดับความเหมาะสม				อันดับที่				อันดับความเหมาะสม				อันดับที่									
	1	2	3	4	5	6	7	8	คะแนน	อันดับที่	1	2	3	4	5	6	7	8	คะแนน	อันดับที่		
4) ธรรมชาติของการมีส่วนร่วม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	15	14
- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฟัง และดู	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ดู และเคลื่อนไหว	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พูด เขียน และ สนทนาตอบ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	8	17	-	-
- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ลงมือทำ	4	2	-	-	-	-	-	-	46	7	2	1	1	-	-	-	-	-	29	10	-	-
- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ตัดสินใจ ผลัด ชั้นงาน และได้รับประสบการณ์	4	2	-	-	-	-	-	-	46	7	2	2	1	-	-	-	-	-	36	7	-	-
4. จำนวนของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1) 1-15 คน	-	-	1	-	-	-	-	-	6	18	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2) 15-50 คน	2	-	2	1	-	1	-	-	36	8	2	2	-	-	-	-	-	-	30	9	-	-
3) 51-100 คน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4) มากกว่า 100 คนขึ้นไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5. ระยะเวลาในการฝึกอบรม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1) ระยะเวลาของหลักสูตรการฝึกอบรม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- 1-2 วัน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- 3-5 วัน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- 6-10 วัน	-	-	-	1	-	-	-	-	5	19	-	2	-	1	-	-	-	-	19	13	-	-
- มากกว่า 10 วันขึ้นไป	1	-	-	-	-	-	-	-	7	17	-	2	1	-	-	-	-	-	20	12	-	-
2) ระยะเวลาของรายวิชา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- 1/2 วัน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- 1 วัน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	7	18	-	-
- 1-2 วัน	-	1	-	-	2	-	-	-	15	12	-	1	1	-	-	-	-	-	13	16	-	-

ตารางที่ 47 (ต่อ)

สิ่งที่วิทยาการใช้เป็นเกณฑ์ในการเลือก วิธีการฝึกอบรม	เกณฑ์หลัก								เกณฑ์รอง									
	อันดับความเหมาะสม				อันดับที่				อันดับความเหมาะสม				อันดับที่					
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	คะแนน	อันดับที่
<b>6. สภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม</b>																		
1) สภาพแวดล้อมการทำงานจริง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2) ห้องฝึกอบรม	2	1	-	-	-	-	-	-	23	11	2	1	1	-	-	-	27	11
<b>7. วันที่ทำการฝึกอบรม</b>																		
1) วันจันทร์-วันศุกร์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	1	-	-	19	13
2) วันหยุด	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	7	18
<b>8. การประเมินผล</b>																		
1) ทฤษฎี	3	-	2	-	-	-	-	-	36	8	-	2	-	-	-	-	14	15
2) ปฏิบัติ	4	2	3	-	-	-	-	-	64	6	4	2	1	1	-	-	57	4
3) ผลสัมฤทธิ์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 47 พบว่า สำหรับการฝึกอบรมในหลักสูตรเจ้าหน้าที่สิ้นเชื้อระดับต้น ที่มีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมมีความรู้ทางการบัญชี เพื่อวิเคราะห์งบการเงิน สิ่งที่มีความเหมาะสมสำหรับการเลือกวิธีการฝึกอบรม 3 อันดับแรก ได้แก่ เพื่อหาวิชาด้านความรู้ เนื้อหาวิชาด้านทักษะ วัตถุประสงค์ของรายวิชา และสิ่งที่มีความเหมาะสมสำหรับใช้เป็นเกณฑ์รอง 3 อันดับแรก ได้แก่ เนื้อหาวิชาด้านทักษะ เนื้อหาวิชาด้านความรู้ วัตถุประสงค์ของรายวิชา

ตารางที่ 48 แสดงการจัดอันดับความเหมาะสมของสิ่งตีพิมพ์การภายในใช้เป็นเกณฑ์หลักและเกณฑ์รองในการเลือกวิธีการฝึกอบรม สำหรับหลักสูตร  
 การบริการเพื่อความประทับใจ ที่มีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทัศนคติที่ดีต่อการให้ความสำคัญของ  
 ของงานบริการ

สิ่งตีพิมพ์ที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการเลือก	เกณฑ์หลัก								เกณฑ์รอง							
	วัตถุประสงค์ของกรม								วัตถุประสงค์ของกรม							
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8
<b>1. วัตถุประสงค์</b>																
1) วัตถุประสงค์ของรายวิชา	7	3	1	-	-	-	-	-	83	1	-	-	-	-	-	-
2) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร	7	3	1	-	-	-	-	-	83	1	-	-	-	-	-	-
<b>2. เนื้อหาวิชา</b>																
1) ด้านความรู้	3	4	2	-	-	-	-	-	64	3	-	-	-	-	-	-
2) ด้านทักษะ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3) ด้านทัศนคติ	5	3	3	-	-	-	-	-	79	2	-	-	-	-	-	-
<b>3. คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม</b>																
1) อายุ																
- 20-30 ปี	1	2	-	2	-	-	-	-	32	7	-	-	-	-	-	-
- 31-40 ปี	1	2	-	2	-	-	-	-	32	7	-	-	-	-	-	-
- 41-50 ปี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- 51-60 ปี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2) ระดับการศึกษา																
- คำว่าปริญญาตรี	1	1	3	-	1	-	-	-	37	5	-	1	-	-	-	6
- ปริญญาตรี	1	1	3	-	1	-	-	-	37	5	-	1	-	-	-	6
- สูงกว่าปริญญาตรี	-	1	3	-	1	-	-	-	29	8	-	1	-	-	-	6
3) ระดับตำแหน่ง																
- ปฏิบัติการ	2	1	1	-	-	-	-	-	29	8	-	-	-	-	-	-
- ผู้บริหารระดับต้น	2	1	1	-	-	-	-	-	29	8	-	-	-	-	-	-
- ผู้บริหารระดับสูง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-







สิ่งที่วิทยาการใช้เป็นเกณฑ์ในการเลือก

วิทยาการเลือก (N = 25)	เกณฑ์หลัก								เกณฑ์รอง							
	อันดับความเหมาะสม								อันดับความเหมาะสม							
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8
4) ธรรมชาติของการมีส่วนร่วม																
- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฟัง และดู	3	2	-	-	-	-	-	-	38	4	2	-	1	-	-	-
- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่ได้อ่าน และเคลื่อนไหว	2	2	-	-	-	-	-	-	30	6	2	-	1	-	-	-
- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่ได้อ่าน เขียน และสนองตอบ	3	2	-	-	-	-	-	-	38	4	-	-	-	-	-	-
- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่ได้อ่าน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-
- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่ได้อ่านสนใจ ผลัด	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-
- ศึกษาน และได้รับประสบการณ์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4. จำนวนของผู้เข้ารับการฝึกอบรม																
1) 1-15 คน	-	1	2	-	-	-	-	-	19	13	-	-	-	-	-	-
2) 15-50 คน	2	-	2	-	-	-	-	-	28	8	3	2	-	-	-	38
3) 51-100 คน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4) มากกว่า 100 คนขึ้นไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5. ระยะเวลาในการฝึกอบรม																
1) ระยะเวลาของหลักสูตรการฝึกอบรม																
- 1-2 วัน	-	-	2	-	-	-	-	-	12	15	-	1	-	-	-	7
- 3-5 วัน	1	-	2	-	-	-	-	-	20	12	-	1	-	-	-	7
- 6-10 วัน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	12
- มากกว่า 10 วันขึ้นไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2) ระยะเวลาของรายวิชา																
- 1/2 วัน	-	2	2	-	-	-	-	-	26	9	-	2	-	-	-	14
- 1 วัน	1	-	2	-	-	-	-	-	20	12	-	-	-	-	-	-
- 1-2 วัน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-



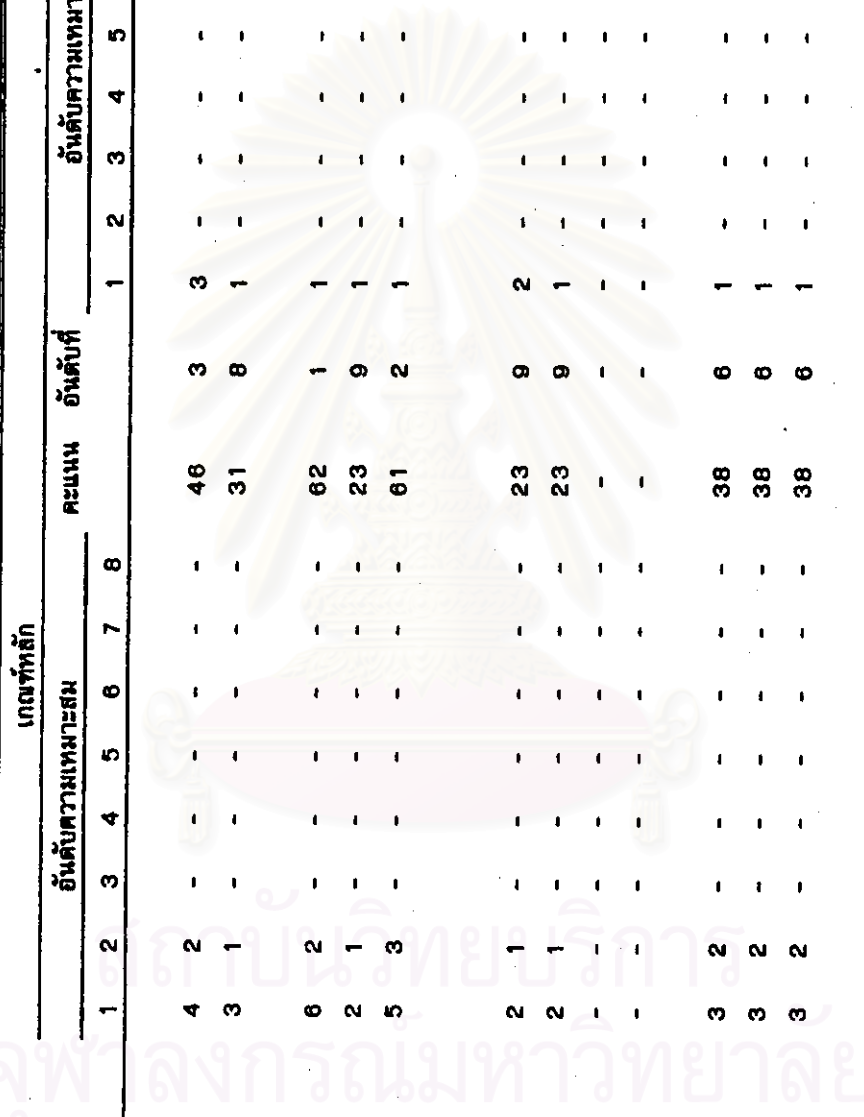
ตารางที่ 49 (ต่อ)

สิ่งที่วิทยากรใช้เป็นเกณฑ์ในการเลือก วิธีการฝึกอบรม	เกณฑ์หลัก								เกณฑ์รอง									
	อันดับความเหมาะสม				อันดับที่				อันดับความเหมาะสม				อันดับที่					
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	คะแนน	อันดับที่
6. สภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม																		
1) สภาพแวดล้อมการทำงานจริง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	-	-	-	-	-	30	2
2) ห้องฝึกอบรม	1	3	-	-	-	-	-	-	7	3	2	-	-	-	-	-	38	1
7. วันที่ทำการฝึกอบรม																		
1) วันจันทร์-วันศุกร์	1	2	-	-	-	-	-	-	11	1	1	2	-	-	-	-	27	4
2) วันหยุด	-	2	-	-	-	-	-	-	14	1	1	2	-	-	-	-	27	4
8. การประเมินผล																		
1) ทฤษฎี	1	-	-	-	-	-	-	-	8	2	1	-	-	-	-	-	23	5
2) ปฏิบัติ	-	-	1	-	-	-	-	-	6	17	2	2	-	-	-	-	30	2
3) ผลสัมฤทธิ์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 49 พบว่า สำหรับการฝึกอบรมในหลักสูตร การบริการเพื่อความปลอดภัยของกรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีทักษะในการให้บริการเพื่อสร้างความประทับใจ สิ่งที่มีความเหมาะสมสำหรับการเลือกวิธีการฝึกอบรม 3 อันดับแรก ได้แก่ เพื่อทวิชา ด้านทัศนคติ เนื้อหาวิชาด้านทักษะ วัตถุประสงค์ของรายวิชา วัตถุประสงค์ของหลักสูตร และสิ่งที่มีความเหมาะสมสำหรับใช้เป็นเกณฑ์รอง 3 อันดับแรก ได้แก่ จำนวนของผู้เข้ารับการฝึกอบรม 15-50 คน ห้องฝึกอบรม สภาพแวดล้อมการทำงานจริง การประเมินผลปฏิบัติ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับ ตำแหน่งปฏิบัติการ และระดับตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น

ตารางที่ 50 แสดงการจัดอันดับความเหมาะสมของสิ่งตีพิมพ์การภายในใช้เป็นเกณฑ์หลักและเกณฑ์รองในการเลือกวิธีการฝึกอบรม สำหรับหลักสูตร การบริการเพื่อความประทับใจ ที่มีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ และบริการต่าง ๆ ของธนาคาร

สิ่งตีพิมพ์การใช้เป็นเกณฑ์ในการเลือก	เกณฑ์หลัก																เกณฑ์รอง							
	วิธีการฝึกอบรม								ระดับความเหมาะสม								ระดับความเหมาะสม							
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8
1. วัตถุประสงค์																								
1) วัตถุประสงค์ของสาขาวิชา	4	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
2) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร	3	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
2. เนื้อหาวิชา																								
1) ด้านความรู้	6	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
2) ด้านทักษะ	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
3) ด้านทัศนคติ	5	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
3. คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม																								
1) อายุ																								
- 20-30 ปี	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
- 31-40 ปี	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
- 41-50 ปี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
- 51-60 ปี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
2) ระดับการศึกษา																								
-ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
-ปริญญาตรี	3	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
-สูงกว่าปริญญาตรี	3	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
3) ระดับตำแหน่ง																								
-ปฏิบัติกร	2	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
-ผู้บริหารระดับต้น	2	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
-ผู้บริหารระดับสูง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		



ตารางที่ 50 (ต่อ)

สิ่งที่วิทยาการใช้เป็นเกณฑ์ในการเลือก วิธีการฝึกอบรม	เกณฑ์หลัก								เกณฑ์รอง									
	อันดับความเหมาะสม				อันดับที่				อันดับความเหมาะสม				อันดับที่					
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	คะแนน	อันดับที่
4) ธรรมชาติของการมีส่วนร่วม																		
- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฟัง และดู	4	2	-	-	-	-	-	-	-	3	1	-	-	-	-	-	40	3
- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคิฐ และเคลื่อนไหว	3	2	-	-	-	-	-	-	-	6	1	-	-	-	-	-	38	6
- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พูด เขียน และ สนองตอบ	4	1	-	-	-	-	-	-	-	5	2	-	-	-	-	-	39	5
- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ลงมือทำ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ตัดสินใจ ผลัด กันงาน และได้รับประสบการณ์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4. จำนวนของผู้เข้ารับการฝึกอบรม																		
1) 1-15 คน	2	-	-	-	-	-	-	-	-	11	-	-	-	-	-	-	16	11
2) 15-50 คน	3	2	-	-	-	-	-	-	-	6	2	-	-	-	-	-	38	6
3) 51-100 คน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4) มากกว่า 100 คนขึ้นไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5. ระยะเวลาในการฝึกอบรม																		
1) ระยะเวลาของหลักสูตรการฝึกอบรม																		
- 1-2 วัน	1	-	-	-	-	-	-	-	-	8	13	3	-	-	-	-	8	13
- 3-5 วัน	1	-	-	-	-	-	-	-	-	8	13	2	-	-	-	-	8	13
- 6-10 วัน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- มากกว่า 10 วันขึ้นไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2) ระยะเวลาของรายวิชา																		
- 1/2 วัน	2	1	-	-	-	-	-	-	-	9	1	2	-	-	-	-	23	9
- 1 วัน	2	-	-	-	-	-	-	-	-	11	1	2	-	-	-	-	16	11
- 1-2 วัน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-









ตารางที่ 52 แสดงการจัดอันดับความเหมาะสมของสิ่งที่ยูนิเวอร์ซิตีวิทยากรายใหม่ใช้เป็นเกณฑ์หลักและเกณฑ์รองในการเลือกวิธีการฝึกอบรม สำหรับหลักสูตร  
 สมุหบัญชีสาขา (3 รายวิชา)

สิ่งที่ยูนิเวอร์ซิตีวิทยากรใช้เป็นเกณฑ์ในการเลือก วิธีการฝึกอบรม	เกณฑ์หลัก								เกณฑ์รอง																	
	อันดับความเหมาะสม				อันดับที่				อันดับความเหมาะสม				อันดับที่													
	1	2	3	4	5	6	7	8	คะแนน	อันดับที่	1	2	3	4	5	6	7	8	คะแนน	อันดับที่						
<b>1. วัตถุประสงค์</b>																										
1) วัตถุประสงค์ของรายวิชา	22	6	2	1	-	-	-	-	235	4	6	1	-	-	-	-	-	-	55	6						
2) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร	20	6	2	-	-	-	-	-	212	5	5	-	-	-	-	-	-	-	40	13						
<b>2. เนื้อหาวิชา</b>																										
1) ด้านความรู้	55	22	4	1	-	-	-	-	623	1	4	1	-	-	-	-	-	-	39	14						
2) ด้านทักษะ	35	19	1	-	-	-	-	-	413	2	4	1	-	-	-	-	-	-	39	14						
3) ด้านทัศนคติ	36	10	-	-	-	-	-	-	358	3	3	-	-	-	-	-	-	-	24	17						
<b>3. คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม</b>																										
1) อายุ																										
- 20-30 ปี	2	-	-	-	-	-	-	-	16	32	1	-	-	-	-	-	-	-	8	22						
- 31-40 ปี	5	6	4	1	1	-	-	-	115	12	3	-	3	-	-	-	-	-	42	12						
- 41-50 ปี	5	5	3	1	-	-	-	-	98	15	3	-	1	-	-	-	-	-	30	15						
- 51-60 ปี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
2) ระดับการศึกษา																										
-ต่ำกว่าปริญญาตรี	7	4	3	1	1	-	1	-	113	13	4	-	2	-	-	-	-	-	44	11						
-ปริญญาตรี	7	5	4	1	1	-	1	-	128	10	4	-	3	-	-	-	-	-	50	8						
-สูงกว่าปริญญาตรี	4	1	4	-	-	-	-	-	63	21	1	-	-	-	-	-	-	-	8	22						
3) ระดับตำแหน่ง																										
-ปฏิบัติงาน	-	2	2	-	-	-	-	-	26	32	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
-ผู้บริหารระดับต้น	8	8	6	2	1	-	1	1	173	7	6	3	-	-	-	-	-	-	69	3						
-ผู้บริหารระดับสูง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						







ตารางที่ 53 แสดงการจัดอันดับความเหมาะสมของสิ่งตีพิมพ์การภายในใช้เป็นเกณฑ์หลักและเกณฑ์รองในการเลือกวิธีกำกับการฝึกอบรม สำหรับหลักสูตร  
เจ้าหน้าที่สิ้นเชิงระดับต้น (8 รายวิชา)

สิ่งตีพิมพ์การใช้เป็นเกณฑ์ในการเลือก	เกณฑ์หลัก								เกณฑ์รอง											
	วิธีการฝึกอบรม								เกณฑ์รอง											
	1	2	3	4	5	6	7	8	คะแนน	อันดับที่	1	2	3	4	5	6	7	8	คะแนน	อันดับที่
<b>1. วัตถุประสงค์</b>																				
1) วัตถุประสงค์ของรายวิชา	91	20	4	-	-	2	-	-	898	4	38	17	1	-	1	-	-	-	433	2
2) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร	113	28	2	-	-	2	-	-	1118	2	35	14	1	-	-	-	-	-	384	3
<b>2. เนื้อหาวิชา</b>																				
1) ด้านความรู้	158	50	9	-	-	-	-	-	1676	1	45	15	2	-	-	1	-	-	480	1
2) ด้านทักษะ	96	31	6	-	-	-	-	-	1021	3	30	11	2	-	-	1	-	-	332	4
3) ด้านทัศนคติ	63	18	4	-	-	-	-	-	654	5	21	3	-	-	-	-	-	-	189	13
<b>3. คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม</b>																				
1) อายุ																				
- 20-30 ปี	23	10	8	-	-	-	-	-	302	9	25	10	4	-	1	-	-	-	298	6
- 31-40 ปี	21	5	4	-	-	-	-	-	227	15	26	8	4	-	1	-	-	-	292	7
- 41-50 ปี	1	-	-	-	-	-	-	-	8	32	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- 51-60 ปี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2) ระดับการศึกษา																				
-ต่ำกว่าปริญญาตรี	22	8	8	-	-	-	-	-	260	11	17	8	5	-	1	-	-	-	226	10
- ปริญญาตรี	28	13	10	1	1	-	-	-	392	6	21	10	6	-	1	-	-	-	278	8
- สูงกว่าปริญญาตรี	8	6	6	-	-	-	-	-	142	23	6	3	2	-	-	-	-	-	81	24
3) ระดับตำแหน่ง																				
- ปฏิบัติการ	16	10	13	1	-	-	-	-	281	10	24	10	6	-	1	-	-	-	302	5
- ผู้บริหารระดับต้น	13	7	7	1	-	-	-	-	200	19	18	6	5	-	-	-	-	-	216	11
- ผู้บริหารระดับสูง	1	3	1	-	-	-	-	-	35	30	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-



ตารางที่ 53 (ต่อ)

สิ่งทีวิทยากรใช้เป็นเกณฑ์ในการเลือก วิธีการฝึกอบรม	เกณฑ์หลัก								เกณฑ์รอง										
	อันดับความเหมาะสม				อันดับที่				อันดับความเหมาะสม				อันดับที่						
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	คะแนน	อันดับที่	
<b>6. สภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม</b>																			
1) สภาพแวดล้อมการทำงานจริง	3	1	-	-	-	-	2	-	35	30	2	1	-	-	-	-	23	30	
2) ห้องฝึกอบรม	16	12	1	2	-	1	2	-	235	14	15	4	6	1	1	-	193	12	
<b>7. วันที่ทำการฝึกอบรม</b>																			
1) วันจันทร์-วันศุกร์	15	11	2	-	4	-	-	-	225	16	9	10	5	2	-	1	-	185	15
2) วันหยุด	2	1	-	-	3	-	-	-	35	30	-	5	2	-	-	-	47	27	
<b>8. การประเมินผล</b>																			
1) ทฤษฎี	17	11	4	3	4	2	-	2	276	12	18	3	-	-	-	-	165	17	
2) ปฏิบัติ	18	5	8	3	4	-	-	2	260	13	14	3	1	3	1	-	158	18	
3) ผลสัมฤทธิ์	2	-	1	-	-	-	-	-	22	31	-	-	-	-	-	-	-	-	

จากตารางที่ 53 พบว่า สำหรับการฝึกอบรมในหลักสูตร เจ้าหน้าที่สิ้นเชื้อระดับต้น สิ่งที่มีความเหมาะสมสำหรับใช้เป็นเกณฑ์หลักในการเลือกวิธีการฝึกอบรม 3 อันดับแรก ได้แก่ เนื้อหาวิชาด้านความรู้ วัตถุประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาวิชาด้านทักษะ และสิ่งที่มีความเหมาะสมสำหรับใช้เป็นเกณฑ์รอง 3 อันดับแรก ได้แก่ เนื้อหาวิชาด้านความรู้ วัตถุประสงค์ของรายวิชา วัตถุประสงค์ของหลักสูตร



ตารางที่ 54 (ต่อ)

สิ่งที่วิทยากรใช้เป็นเกณฑ์ในการเลือก วิธีการฝึกอบรม	เกณฑ์หลัก								เกณฑ์รอง																		
	อันดับความเหมาะสม				อันดับที่				อันดับความเหมาะสม				อันดับที่														
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	คะแนน	อันดับที่	คะแนน	อันดับที่							
4) ธรรมชาติของการมีส่วนร่วม																											
- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฟัง และดู	10	7	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	5	-	1	-	-	-	-	-	46	5	
- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ดู และเคลื่อนไหว	8	7	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	6	-	1	-	-	-	-	-	46	5	
- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พูด เขียน และ สนทนาตอบ	10	3	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	7	-	-	-	-	-	-	-	16	16	
- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ลงมือทำ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	12	19
- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ตัดสินใจ ผลัด สับงาน และได้รับประสบการณ์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	12	19
4. จำนวนของผู้เข้ารับการฝึกอบรม																											
1) 1-15 คน	2	3	2	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15	15	-	2	1	-	-	-	-	-	20	15
2) 15-50 คน	6	4	2	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9	9	5	4	2	-	-	-	-	-	80	2
3) 51-100 คน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4) มากกว่า 100 คนขึ้นไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5. ระยะเวลาในการฝึกอบรม																											
1) ระยะเวลาของหลักสูตรการฝึกอบรม																											
- 1-2 วัน	1	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20	20	3	2	-	-	-	-	-	-	38	10
- 3-5 วัน	3	1	2	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18	18	2	1	-	-	-	-	-	-	23	13
- 6-10 วัน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	12	19
- มากกว่า 10 วันขึ้นไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2) ระยะเวลาของรายวิชา																											
- 1/2 วัน	3	3	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17	17	2	4	-	-	-	-	-	-	44	7
- 1 วัน	3	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19	19	1	2	-	-	-	-	-	-	22	14
- 1-2 วัน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

