

## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้านี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนความหมายของข้อมูล และลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

$N$	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
$n$	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างย่อย
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
$SD$	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$df$	แทน	ขั้นของความเป็นอิสระ
$MS$	แทน	ค่าความแปรปรวน
$SS$	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง
$t$	แทน	คำนวณจากการทดสอบ ( $t$ test)
$F$	แทน	คำนวณจากการวิเคราะห์ความแปรปรวน
$p$	แทน	ค่าความน่าจะเป็น
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### เกณฑ์ที่ใช้ในวิเคราะห์ข้อมูล

ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของการวิเคราะห์ข้อมูลได้วิเคราะห์ความหมายของค่าเฉลี่ยโดยหลักเกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญชม ศรีสะอาด , 2545, หน้า 103)

4.51 - 5.00	หมายถึง	มีความคิดเห็นระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นระดับมาก
2.51 - 3.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นระดับปานกลาง
1.51 - 2.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นระดับน้อย
1.00 - 1.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด

## การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้  
 ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม  
 ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ความต้องการการฝึกอบรมในทักษะ 3 ด้าน  
 ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความต้องการในการฝึกอบรมพนักงาน บริษัท ไทย อีสเทิร์น  
 รีบเบอร์ จำกัด ใน 3 ด้าน โดยจำแนก ตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการ  
 ทำงาน ตำแหน่งงาน และ ส่วนงาน

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์  
 ในการทำงาน ตำแหน่งงาน และ ส่วนงาน วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ ดังแสดง  
 ในตารางที่ 1 การแจกแจงด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	71	59.2
หญิง	49	40.8
รวม	120	100

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายซึ่งคิดเป็นร้อยละ 59.2 มากกว่า  
 เพศหญิงซึ่งมีจำนวนร้อยละ 40.8

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม อายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
19 - 28 ปี	35	29.2
29 - 33 ปี	39	32.5
34 - 39 ปี	24	20.0
40 ปีขึ้นไป	22	18.3
รวม	120	100

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่างช่วง 29 - 33 ปี ซึ่งคิดเป็น ร้อยละ 32.5 รองลงมาเป็นช่วงอายุ 19 - 28 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.2 ตามด้วยช่วงอายุ 34 - 39 ปี คิดเป็น ร้อยละ 20.0 และช่วงอายุ 40 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 18.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนต้น	12	10
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	6	5
อนุปริญญา / ปวส.	55	45.8
ปริญญาตรี	37	30.8
สูงกว่าปริญญาตรี	10	8.3
รวม	120	100

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับอนุปริญญา / ปวส. ซึ่งคิด เป็นร้อยละ 45.28 รองลงมาเป็นวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 30.8 ตามด้วยวุฒิ การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นคิดเป็นร้อยละ 10 ตามด้วยวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 8.3 และวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. คิดเป็นร้อยละ 5 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานระดับต้น	89	74.2
พนักงานระดับกลาง	31	25.8
รวม	120	100

จากตารางที่ 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งงานระดับต้นมากกว่า ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 74.2 รองลงมาอยู่ในตำแหน่งงานระดับกลาง คิดเป็นร้อยละ 25.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม ประสบการณ์

ประสบการณ์	จำนวน	ร้อยละ
0 - 5 ปี	46	38.3
6 - 10 ปี	37	30.8
11 - 15 ปี	22	18.3
16 ปีขึ้นไป	15	12.5
รวม	120	100

จากตารางที่ 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในช่วง 0-5 ปี มาก ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 38.3 รองลงมา มีประสบการณ์ 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.8 ตามด้วยมีประสบการณ์ 11 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.3 และ 16 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 12.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม ส่วนงาน

ส่วนงาน	จำนวน	ร้อยละ
การผลิต	63	52.5
การขาย – การตลาด	12	10.0
สนับสนุนการบริหาร	45	37.5
รวม	120	100

จากตารางที่ 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในส่วนงานของการผลิตซึ่งคิดเป็นร้อยละ 52.5 รองลงมาอยู่ในส่วนงานของสนับสนุนการบริหารคิดเป็นร้อยละ 37.5 ตามด้วยส่วนงานการขาย-การตลาดคิดเป็นร้อยละ 10.0

**ตอนที่ 2** การวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการการฝึกอบรมของพนักงานบริษัท ไทย อีสเทิร์น รีบเบอร์ จำกัด ในทักษะ 3 ด้าน คือ ด้านเทคนิควิธี ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความคิดรวบยอด

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ ของความต้องการการฝึกอบรมของพนักงาน บริษัท ไทย อีสเทิร์น รีบเบอร์ จำกัด ในทักษะ 3 ด้าน ด้านเทคนิควิธี ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความคิดรวบยอด

ความต้องการการฝึกอบรม	$N = 120$		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	$SD$		
ด้านเทคนิควิธี	3.93	.65	มาก	1
ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.91	.54	มาก	2
ด้านความคิดรวบยอด	3.70	.61	มาก	3
รวม	3.85	.51	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ความต้องการการฝึกอบรมของพนักงาน บริษัท ไทย อีสเทิร์น รีบเบอร์ จำกัด ในทักษะ 3 ด้าน ด้านเทคนิควิธี ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความคิดรวบยอดในรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับที่มีความต้องการมากและเมื่อจัดลำดับค่าเฉลี่ยความต้องการในการฝึกอบรมจากมากไปหาน้อยโดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ในการจัดลำดับ จะพบว่าลำดับที่ 1 คือ ด้านเทคนิควิธี ลำดับที่ 2 ด้านมนุษยสัมพันธ์ และลำดับที่ 3 คือ ด้านความคิดรวบยอด

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ ของความต้องการการฝึกอบรม  
ของพนักงาน บริษัท ไทย อีสเทิร์น รีบเบอร์ จำกัด ในด้านเทคนิควิธี

ความต้องการการฝึกอบรมด้านเทคนิควิธี	$N = 120$		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{x}$	$SD$		
พัฒนาความรู้ในส่วนงานที่ทำ	4.36	.74	มาก	1
วิธีการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	4.17	.78	มาก	2
ลดต้นทุนในการทำงาน	3.85	.88	มาก	6
การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	3.81	.85	มาก	7
การนำเสนองาน	3.86	.92	มาก	5
การจัดระบบเอกสาร	3.75	.91	มาก	8
ความรู้ทางด้านภาษา	3.68	.87	มาก	9
ความรู้ทางด้านคอมพิวเตอร์	3.89	.79	มาก	4
การใช้ระบบ Internet	4.02	.71	มาก	3
รวม	3.93	.65	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ความต้องการการฝึกอบรมของพนักงาน บริษัท ไทย อีสเทิร์น รีบเบอร์ จำกัด ในด้านเทคนิควิธีโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ความต้องการการฝึกอบรมในเรื่องพัฒนาความรู้ในส่วนงานที่ทำ

ลำดับที่ 2 ความต้องการการฝึกอบรมในเรื่องวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ลำดับที่ 3 ความต้องการการฝึกอบรมในเรื่องการใช้ระบบ Internet

ลำดับที่ 4 ความต้องการการฝึกอบรมในเรื่องความรู้ทางด้านคอมพิวเตอร์

ลำดับที่ 5 ความต้องการการฝึกอบรมในเรื่องการนำเสนองาน

ลำดับที่ 6 ความต้องการการฝึกอบรมในเรื่องลดต้นทุนในการทำงาน

ลำดับที่ 7 ความต้องการการฝึกอบรมในเรื่องการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

ลำดับที่ 8 ความต้องการการฝึกอบรมในเรื่องการจัดระบบเอกสาร

ลำดับที่ 9 ความต้องการการฝึกอบรมในเรื่องความรู้ทางด้านภาษา

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ ของความต้องการการฝึกอบรม  
ของพนักงาน บริษัท ไทย อีสเทิร์น รีบเบอร์ จำกัด ในด้านมนุษยสัมพันธ์

ความต้องการการฝึกอบรมในด้านมนุษยสัมพันธ์	$N = 120$		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	$SD$		
การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.19	.67	มาก	1
การสร้างบรรยากาศที่ดีในสถานที่ทำงาน	3.95	.60	มาก	2
การประชุมที่มีประสิทธิภาพ	3.84	.74	มาก	5
การพัฒนาบุคลิกภาพและการเข้าสังคม	3.81	.74	มาก	6
การประสานงาน	3.85	.72	มาก	4
การถ่ายทอดงานและสอนงาน	3.85	.74	มาก	3
รวม	3.91	.70	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ความต้องการการฝึกอบรมของพนักงาน บริษัท ไทย อีสเทิร์น รีบเบอร์ จำกัด ในด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ความต้องการการฝึกอบรมในเรื่องการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ลำดับที่ 2 ความต้องการการฝึกอบรมในเรื่องการสร้างบรรยากาศที่ดีในสถานที่ทำงาน

ลำดับที่ 3 ความต้องการการฝึกอบรมในเรื่องการถ่ายทอดงานและสอนงาน

ลำดับที่ 4 ความต้องการการฝึกอบรมในเรื่องการประสานงาน

ลำดับที่ 5 ความต้องการการฝึกอบรมในเรื่องการประชุมที่มีประสิทธิภาพ

ลำดับที่ 6 ความต้องการการฝึกอบรมในเรื่องการพัฒนาบุคลิกภาพและการเข้าสังคม



ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ ของความต้องการการฝึกอบรม  
ของพนักงาน บริษัท ไทย อีสเทิร์น รีบเบอร์ จำกัด ในด้านความคิดรวบยอด

ความต้องการการฝึกอบรมในด้านความคิดรวบยอด	$N = 120$		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	$SD$		
การวิเคราะห์และการตัดสินใจ	3.82	.72	มาก	3
การสั่งงานและติดตามผลงาน	3.72	.72	มาก	6
การแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ	3.69	.77	มาก	8
การวางแผน	3.76	.78	มาก	4
การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	3.85	.71	มาก	2
ความรู้เกี่ยวกับองค์การ สินค้า และบริการ	3.74	.79	มาก	5
ความรู้เกี่ยวกับทิศทางและเป้าหมายขององค์การ	3.64	.81	มาก	9
ความรู้เกี่ยวกับนโยบายขององค์การ	3.52	.85	มาก	11
ความรู้เกี่ยวกับการตลาดและการแข่งขัน	3.45	.85	ปานกลาง	12
ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และเทคโนโลยี	3.63	.92	มาก	10
การปรับตัวเพื่อการมีส่วนร่วมกับองค์การ	3.70	.92	มาก	7
การสร้างภาวะผู้นำแก่ตนเอง	3.88	.88	มาก	1
รวม	3.70	.61	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ความต้องการการฝึกอบรมของพนักงาน บริษัท ไทย อีสเทิร์น รีบเบอร์ จำกัด ในด้าน ความคิดรวบยอดโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทุกข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ความต้องการการฝึกอบรมในเรื่องการสร้างภาวะผู้นำแก่ตนเอง

ลำดับที่ 2 ความต้องการการฝึกอบรมในเรื่องการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ลำดับที่ 3 ความต้องการการฝึกอบรมในเรื่องการวิเคราะห์และการตัดสินใจ

ลำดับที่ 4 ความต้องการการฝึกอบรมในเรื่องการวางแผน

ลำดับที่ 5 ความต้องการการฝึกอบรมในเรื่องความรู้เกี่ยวกับองค์การ สินค้า และบริการ

ลำดับที่ 6 ความต้องการการฝึกอบรมในเรื่องการสั่งงานและติดตามผลงาน

ลำดับที่ 7 ความต้องการการฝึกอบรมในเรื่องการปรับตัวเพื่อการมีส่วนร่วมกับองค์กร

ลำดับที่ 8 ความต้องการการฝึกอบรมในเรื่องการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ

ลำดับที่ 9 ความต้องการการฝึกอบรมในเรื่องความรู้เกี่ยวกับทิศทางและเป้าหมายของ  
องค์กร

ลำดับที่ 10 ความต้องการการฝึกอบรมในเรื่องความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ การเมือง สังคม  
และเทคโนโลยี

ลำดับที่ 11 ความต้องการการฝึกอบรมในเรื่องความรู้เกี่ยวกับนโยบายขององค์กร

ลำดับที่ 12 ความต้องการการฝึกอบรมในเรื่องความรู้เกี่ยวกับการตลาดและการแข่งขัน

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความต้องการในการฝึกอบรมพนักงาน บริษัท ไทย อีสเทิร์น รีบเบอร์ จำกัด โดยจำแนก ตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงาน และ ส่วนงาน

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบความต้องการในการฝึกอบรมพนักงาน บริษัท ไทย อีสเทิร์น รีบเบอร์ จำกัด จำแนกตามเพศ

ความต้องการการฝึกอบรมของพนักงาน	ชาย		หญิง		<i>t</i>	<i>p</i>
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
ด้านเทคนิควิธี	3.82	.69	4.10	.56	-2.36*	.020
ด้านมนุษย์สัมพันธ์	3.79	.52	4.09	.53	-3.10*	.002
ด้านความคิดรวบยอด	3.57	.61	3.88	.58	-2.73*	.007
รวม	3.73	.51	4.02	.45	-3.26*	.001

\* $p < .05$

ตารางที่ 12 พบว่า ความต้องการการฝึกอบรมของพนักงานจำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศหญิงมีความต้องการในการฝึกอบรมมากกว่าเพศชาย

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการฝึกอบรมพนักงาน บริษัท ไทย  
อิส เทร์น รับเบอร์ จำกัด จำแนกตามอายุ

ความต้องการการฝึกอบรมของพนักงาน	อายุ							
	19 – 28 ปี		29 – 33 ปี		34 – 39 ปี		40 ปีขึ้นไป	
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>
ด้านเทคนิควิธี	3.83	.73	3.96	.62	4.04	.55	3.94	.69
ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.88	.56	3.76	.51	4.11	.48	4.03	.57
ด้านความคิดรวบยอด	3.57	.64	3.54	.54	3.91	.55	3.96	.62
รวม	3.76	.64	3.75	.56	4.02	.53	3.98	.63

จากตารางที่ 13 พบว่า ความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงาน โดยรวม จำแนก ตามอายุ พนักงานที่มีอายุ 34-39 ปีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 อายุ 40 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 อายุ 19-28 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และอายุ 29-33 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75

ตาราง ที่ 14 การวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานบริษัทไทย อีสเทิร์น รีบเบอร์ จำกัด จำแนกตามอายุ

ความต้องการการฝึกอบรม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านเทคนิควิธี	ระหว่างกลุ่ม	0.69	3	0.23	0.53	.661
	ภายในกลุ่ม	50.63	116	0.43		
	รวม	51.32	119			
ด้านมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	2.19	3	0.73	2.54	.060
	ภายในกลุ่ม	33.46	116	0.28		
	รวม	35.66	119			
ด้านความคิดรวบยอด	ระหว่างกลุ่ม	4.20	3	1.40	3.96*	.010
	ภายในกลุ่ม	40.93	116	0.35		
	รวม	45.13	119			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.73	3	0.58	2.29	.081
	ภายในกลุ่ม	29.26	116	0.25		
	รวม	31.00	119			

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 14 พบว่า ความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงาน โดยรวมและรายด้าน จำแนก ตามอายุมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านความคิดรวบยอด

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงาน ด้านความคิดรวบยอด  
จำแนก ตามอายุเป็นรายคู่

ตัวแปร	$\bar{X}$	19 - 28 ปี	29 - 33 ปี	34 - 39 ปี	40 ปีขึ้นไป
		3.57	3.54	3.91	3.96
19 - 28 ปี	3.57	-	0.03	-0.34*	-0.39*
29 - 33 ปี	3.54	-	-	-0.37*	-0.42*
34 - 39 ปี	3.91	-	-	-	-0.05
40 ปีขึ้นไป	3.96	-	-	-	-

\*  $p < .05$

จากตาราง ที่ 15 พบว่า พนักงานอายุ 40 ปีขึ้นไปและ 34-39 ปีมีความต้องการฝึกอบรมด้าน  
ความคิดรวบยอดมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 19-28 ปีและ 29-33 ปี

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการฝึกอบรมพนักงาน บริษัท  
ไทย อีสเทิร์น รับเบอร์ จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา

ความต้องการการฝึกอบรมของพนักงาน	ระดับการศึกษา									
	มัธยมต้น		มัธยมปลาย		อนุปริญญา		ปริญญาตรี		สูง กว่า ปริญญาตรี	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
ด้านเทคนิควิธี	3.60	1.08	3.48	.78	3.96	.62	3.98	.50	4.26	.37
ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.63	.77	3.22	.40	3.93	.52	3.98	.43	4.35	.33
ด้านความคิดรวบยอด	3.04	.77	3.06	.40	3.67	.56	3.90	.44	4.27	.30
รวม	3.42	.73	3.25	.41	3.85	.46	3.96	.37	4.29	.28

จากตารางที่ 16 พบว่า ความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงาน จำแนก ตามระดับ  
การศึกษาโดยรวมและรายด้าน พนักงานระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ระดับ  
ปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ระดับอนุปริญญา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ระดับมัธยมต้นมีค่าเฉลี่ย  
เท่ากับ 3.42 ระดับมัธยมปลายมีค่าเฉลี่ยระดับ 3.25 ตามลำดับ

ตารางที่ 17 การวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการฝึกอบรม  
ของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ความต้องการการฝึกอบรม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านเทคนิควิธี	ระหว่างกลุ่ม	3.82	4	0.95	2.31	.062
	ภายในกลุ่ม	47.51	115	0.41		
	รวม	51.33	119			
ด้านมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	5.89	4	1.47	5.68*	.000
	ภายในกลุ่ม	29.78	115	0.26		
	รวม	35.67	119			
ด้านความคิดรวบยอด	ระหว่างกลุ่ม	12.45	4	3.11	10.95*	.000
	ภายในกลุ่ม	32.69	115	0.28		
	รวม	45.14	119			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	6.68	4	1.67	7.89*	.000
	ภายในกลุ่ม	24.33	115	0.21		
	รวม	31.01	119			

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 17 พบว่า ความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงาน โดยรวมและรายด้าน  
จำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงาน ด้านมนุษย์สัมพันธ์ จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ตัวแปร	$\bar{X}$	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.63	3.22	3.93	3.98	4.35
มัธยมศึกษาตอนต้น	3.63	-	0.41	-0.3	-0.35*	-0.72*
มัธยมศึกษาตอนปลาย	3.22	-	-	-0.71*	-0.76*	-1.13*
อนุปริญญา	3.93	-	-	-	-0.05	-0.42*
ปริญญาตรี	3.98	-	-	-	-	-0.37*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.35	-	-	-	-	-

\* $p < .05$

จากตาราง ที่ 18 พบว่า ผู้มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความต้องการในการฝึกอบรมด้านมนุษย์สัมพันธ์มากกว่าระดับการศึกษาทุกระดับและปริญญาตรีมีความต้องการฝึกอบรมมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับมัธยมต้น และมัธยมปลาย ส่วนพนักงานระดับอนุปริญญาตรีมีความต้องการมากกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย



ตารางที่ 19 เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงาน ด้าน  
ความคิดรวบยอด จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ตัวแปร	$\bar{X}$	มัธยมศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษา ตอนปลาย	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
		3.04	3.06	3.67	3.90	4.27
มัธยมศึกษาตอนต้น	3.04	-	-0.02	-0.63*	-0.86*	-1.23*
มัธยมศึกษาตอนปลาย	3.06	-	-	-0.61*	-0.84*	-1.21*
อนุปริญญา	3.67	-	-	-	-0.23*	-0.60*
ปริญญาตรี	3.90	-	-	-	-	-0.37
สูงกว่าปริญญาตรี	4.27		-	-	-	-

\* $p < .05$

จากตาราง ที่ 19 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและ ปริญญาตรี มีความต้องการการฝึกอบรมมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลายและอนุปริญญาตรี ส่วนพนักงานระดับอนุปริญญาตรีมีความต้องการการฝึกอบรมมากกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงาน ด้าน  
โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ตัวแปร	$\bar{X}$	มัธยมศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษา ตอนปลาย	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
		3.42	3.25	3.85	3.96	4.29
มัธยมศึกษาตอนต้น	3.42	-	.17	-.42*	-.53*	-.86*
มัธยมศึกษาตอนปลาย	3.25			-.59*	-.70*	-1.03*
อนุปริญญา	3.85				-.10	-.43*
ปริญญาตรี	3.96					-.33*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.29					-

\* $p < .05$

จากตารางที่ 20 พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการการฝึกอบรมมากกว่าการศึกษาทุกระดับ ส่วนปริญญาตรี และอนุปริญญาตรีมีความต้องการการฝึกอบรมมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการฝึกอบรมพนักงาน บริษัท ไทย อีสเทิร์น รีบเบอร์ จำกัด จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ความต้องการการฝึกอบรมของพนักงาน	ระดับต้น		ระดับกลาง		<i>t</i>	<i>p</i>
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
ด้านเทคนิควิธี	3.83	.70	4.22	.39	-3.80*	.000
ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.81	.56	4.20	.37	-4.36*	.000
ด้านความคิดรวบยอด	3.47	.53	4.35	.29	-11.27*	.000
รวม	3.71	.49	4.26	.26	-7.80*	.000

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 21 พบว่า ความต้องการการฝึกอบรมของพนักงานโดยรวมและรายด้านจำแนกตามตำแหน่งงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยพนักงานระดับกลางมีความต้องการการฝึกอบรมมากกว่าพนักงานระดับต้น

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการฝึกอบรมพนักงาน บริษัท ไทย อีสเทิร์น รีบเบอร์ จำกัด จำแนกตาม ประสบการณ์

ความต้องการการฝึกอบรมของพนักงาน	ประสบการณ์							
	0-5 ปี		6-10 ปี		11-15 ปี		16 ปีขึ้นไป	
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>
ด้านเทคนิควิธี	3.81	.67	4.11	.64	3.93	.50	3.87	.77
ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.83	.53	3.92	.51	4.06	.50	3.93	.70
ด้านความคิดรวบยอด	3.59	.60	3.64	.52	4.07	.57	3.65	.74
รวม	3.74	.52	3.89	.47	4.02	.47	3.81	.57

จากตารางที่ 22 พบว่า ความต้องการการฝึกอบรมของพนักงานจำแนกตามประสบการณ์พบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยที่ระดับ 4.02 พนักงานที่มีประสบการณ์ 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยที่ระดับ 3.89 พนักงานที่มีประสบการณ์ 16 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยที่ระดับ 3.81 พนักงานที่มีประสบการณ์ 0-5 ปี มีค่าเฉลี่ยที่ระดับ 3.74 ตามลำดับ

ตารางที่ 23 การวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการฝึกอบรม  
ของพนักงาน จำแนกตาม ประสบการณ์

ความต้องการการฝึกอบรม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านเทคนิควิธี	ระหว่างกลุ่ม	1.82	3	0.61	1.42	.239
	ภายในกลุ่ม	49.50	116	0.43		
	รวม	51.33	119			
ด้านมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	0.83	3	0.28	0.92	.431
	ภายในกลุ่ม	34.83	116	0.3		
	รวม	35.67	119			
ด้านความคิดรวบยอด	ระหว่างกลุ่ม	3.80	3	1.27	3.55*	.017
	ภายในกลุ่ม	41.34	116	0.36		
	รวม	45.14	119			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.25	3	0.42	1.62	.187
	ภายในกลุ่ม	29.75	116	0.26		
	รวม	31.01	119			

\* $p < .05$

ตารางที่ 23 พบว่า ความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงาน จำแนกโดยรวมและรายด้านตามประสบการณ์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติยกเว้นด้านความคิดรวบยอดที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ระดับ  $p < .05$

ตารางที่ 24 เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงาน  
ด้านความคิดรวบยอด จำแนกตามประสบการณ์ เป็นรายคู่

ตัวแปร	$\bar{x}$	0-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16 ปีขึ้นไป
		3.59	3.64	4.07	3.65
0-5 ปี	3.59	-	-0.05	-0.48*	-0.06
6-10 ปี	3.64	-	-	-0.43*	-0.01
11-15 ปี	4.07	-	-	-	0.42*
16 ปีขึ้นไป	3.65	-	-	-	-

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 24 พนักงานที่มีประสบการณ์ 11-15 ปี มีความต้องการการฝึกอบรมมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ 0-5 ปี และมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ 6-10 ปี และพนักงานที่มีประสบการณ์ 16 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบน มาตรฐานความต้องการในการฝึกอบรมพนักงาน บริษัท ไทย  
อิสเทิร์น รีบเบอร์ จำกัด จำแนกตาม ส่วนงาน

ความต้องการการฝึกอบรมของพนักงาน	ส่วนงาน					
	การผลิต		การขาย		สนับสนุน	
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD
ด้านเทคนิควิธี	3.88	.69	4.37	.59	3.89	.58
ด้านมนุษย์สัมพันธ์	3.80	.55	4.11	.47	4.02	.52
ด้านความคิดรวบยอด	3.55	.59	4.00	.78	3.83	.54
รวม	3.74	.53	4.16	.42	3.91	.46

จากตารางที่ 25 พบว่า ความต้องการการฝึกอบรมของพนักงานโดยรวมจำแนกตามส่วนงานพบว่าพนักงานส่วนการขาย-การตลาดมีค่าเฉลี่ยที่ระดับ 4.16 พนักงานส่วนสนับสนุนการบริหารมีค่าเฉลี่ยที่ระดับ 3.91 และพนักงานส่วนการผลิตมีค่าเฉลี่ยที่ระดับ 3.74 ตามลำดับ

ตาราง ที่ 26 การวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการฝึกอบรม  
ของพนักงาน จำแนกตาม ส่วนงาน

ความต้องการการฝึกอบรม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านเทคนิควิธี	ระหว่างกลุ่ม	2.51	2	1.25	3.00	.053
	ภายในกลุ่ม	48.82	117	0.42		
	รวม	51.33	119			
ด้านมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	1.71	2	0.86	2.95	.056
	ภายในกลุ่ม	33.95	117	0.29		
	รวม	35.67	119			
ด้านความคิดรวบยอด	ระหว่างกลุ่ม	3.15	2	1.57	4.38*	.015
	ภายในกลุ่ม	41.99	117	0.36		
	รวม	45.14	119			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.00	2	1.00	4.02*	.020
	ภายในกลุ่ม	29.01	117	0.25		
	รวม	31.01	119			

\* $p < .05$

จากตารางที่ 26 พบว่า ความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงาน โดยรวมและรายด้าน  
จำแนกตามส่วนงาน โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น  
เทคนิควิธีและด้านมนุษยสัมพันธ์

ตารางที่ 27 เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงาน  
ด้านความคิดรวบยอด จำแนกตามส่วนงาน เป็นรายคู่

ตัวแปร	$\bar{X}$	การผลิต	การขาย	สนับสนุน
		3.55	4.00	3.83
การผลิต	3.55	-	-.45*	-.28*
การขาย	4.00	-	-	.17
สนับสนุน	3.83	-	-	-

\*  $p < .05$

จากตาราง ที่ 27 พบว่า ส่วนการขายและส่วนการสนับสนุนการบริหารมีความต้องการในการฝึกอบรมด้านความคิดรวบยอดมากกว่าส่วนงานการผลิต

ตารางที่ 28 เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงาน  
โดยรวม จำแนกตามส่วนงาน เป็นรายคู่

ตัวแปร	$\bar{X}$	การผลิต	การขาย	สนับสนุน
		3.74	4.16	3.91
การผลิต	3.74	-	-.41*	-.16
การขาย	4.16	-	-	-.24
สนับสนุน	3.91	-	-	-

\*  $p < .05$

จากตาราง ที่ 28 พบว่า พนักงานส่วนการขายมีความต้องการการฝึกอบรมโดยรวมทุกด้านมากกว่าพนักงานส่วนการผลิต