

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับทักษะการบริหารและคุณลักษณะ ของผู้บริหารระดับกลาง

การศึกษาเรื่องทักษะการบริหารและคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ของพนักงาน ฝ่ายผลิตบริษัทคอมเพรสเซอร์ในภาคตะวันออก ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science for Window Version 10.0) จากนั้นทำการสรุปผลการวิจัย โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของตารางประกอบการบรรยาย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้คือ ความถี่ และร้อยละ แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปตารางและแปลผลโดยการบรรยาย

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทผลิตคอมเพรสเซอร์ ในภาคตะวันออก ที่มีต่อทักษะการบริหารและคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำเสนอในรูปตารางและแปลผลโดยการบรรยาย

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตคอมเพรสเซอร์ ในภาคตะวันออก โดยจำแนกตามเพศ ใช้การทดสอบค่าที (t -test) แล้วนำเสนอในรูปตาราง และแปลผลโดยการบรรยาย ในด้านอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) และถ้าพบว่ามีผลแตกต่างกัน จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยทดสอบตามวิธีของ LSD

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนความหมายของข้อมูล และลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนนดิบชุด X
SD	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างย่อย
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
F	แทน	ค่าคำนวณการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Fisher's F ratio)
t	แทน	ค่าคำนวณจากการทดสอบที (t - test)
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็น
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของข้อมูลสถานภาพของลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่ม
ตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน(คน)	ร้อยละ
1.	เพศ		
	1.1 ชาย	192	53.2
	1.2 หญิง	169	46.8
	รวม	361	100.0
2.	อายุ		
	2.1 ต่ำกว่า 24 ปี	51	14.1
	2.2 24-29 ปี	139	38.5
	2.3 30-35 ปี	130	36.0
	2.4 36 ปีขึ้นไป	41	11.4
	รวม	361	100.0
3.	ระดับการศึกษา		
	3.1 มัธยมต้น หรือ ต่ำกว่า	57	15.8
	3.2 มัธยมปลาย หรือ ปวช.	148	41.0
	3.3 อนุปริญญา หรือ ปวส.	90	24.9
	3.4 ปริญญาตรี	66	18.3
	รวม	361	100.0

ตารางที่ 5 (ต่อ)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
4. ประสบการณ์ทำงาน	107	29.6
4.1 ต่ำกว่า 4 ปี	99	27.4
4.2 4-6 ปี	100	27.7
4.3 7-9 ปี	55	15.2
4.4 กว่า 9 ปีขึ้นไป	361	100.0
รวม		
5. จังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ		
5.1 ชลบุรี	146	40.4
5.2 ระยอง	192	53.2
5.3 ฉะเชิงเทรา	23	6.4
รวม	361	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย 192 คน คิดเป็นร้อยละ 53.2 เป็นเพศหญิง 169 คน คิดเป็นร้อยละ 46.8 มีอายุต่ำกว่า 24 ปี 51 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1 มีอายุระหว่าง 24-29 ปี 139 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 มีอายุระหว่าง 30-35 ปีขึ้นไป 130 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 มีอายุตั้งแต่ 36 ปีขึ้นไป 41 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า 57 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. 148 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0 ระดับอนุปริญญา หรือ ปวศ. 90 คน คิดเป็นร้อยละ 24.9 ระดับปริญญาตรี 66 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 4 ปี 107 คน คิดเป็นร้อยละ 29.6 มีประสบการณ์การทำงาน 4-6 ปี 99 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4 มีประสบการณ์การทำงาน 7-9 ปี 100 คน คิดเป็นร้อยละ 27.7 และประสบการณ์การทำงานมากกว่า 9 ปีขึ้นไป 55 คน คิดเป็นร้อยละ 15.2 มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดชลบุรี 146 คน คิดเป็นร้อยละ 40.4 มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดระยอง 192 คน คิดเป็น 53.2 และมีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดฉะเชิงเทรา 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อทักษะการบริหารและคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของพนักงานต่อทักษะผู้บริหารระดับกลางด้านความคิด (Conceptual Skill)

ทักษะผู้บริหารระดับกลาง ด้านความคิด (Conceptual Skill)	N = 361		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	(\bar{X})	(SD)		
1. ชี้แจงให้ทราบถึงความคาดหวังของบริษัทที่มีต่อท่าน	3.45	.85	ปานกลาง	1
2. แก้ไขปัญหาในขบวนการผลิต	3.28	.86	ปานกลาง	4
3. หาสาเหตุของปัญหาในขบวนการผลิต	3.21	.88	ปานกลาง	6
4. วิเคราะห์ปรับแผนตามความเหมาะสม	3.27	.80	ปานกลาง	5
5. แจ้งให้ทราบแผนการผลิตในแต่ละสัปดาห์	3.20	.86	ปานกลาง	7
6. จัดเตรียมความพร้อมในการ Audit ล่วงหน้า	3.16	.88	ปานกลาง	8
7. ชี้แจงบทบาทการบริหารงาน	3.12	.85	ปานกลาง	10
8. วางแผนจัดคนได้เหมาะสม	3.15	.85	ปานกลาง	9
9. จัดเตรียมความพร้อมต้อนรับแขกมาเยี่ยมชมโรงงาน	3.38	.82	ปานกลาง	2
10. ทราบยอดการผลิตแต่ละชั่วโมง	3.34	.93	ปานกลาง	3
รวม	3.26	.54	ปานกลาง	

จากตารางที่ 6 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ชี้แจงให้ทราบถึงความคาดหวังของบริษัทที่มีต่อท่าน ($\bar{X} = 3.45$) เป็นลำดับที่ 1 จัดเตรียมความพร้อมต้อนรับแขกมาเยี่ยมชมโรงงาน ($\bar{X} = 3.38$) เป็นลำดับที่ 2 ทราบยอดการผลิตแต่ละชั่วโมง ($\bar{X} = 3.34$) เป็นลำดับที่ 3 แก้ไขปัญหาในขบวนการผลิต ($\bar{X} = 3.28$) เป็นลำดับที่ 4 วิเคราะห์ปรับแผนตามความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.27$) เป็นลำดับที่ 5 หาสาเหตุของปัญหาในขบวนการผลิต ($\bar{X} = 3.21$) เป็นลำดับที่ 6 แจ้งให้ทราบถึงแผนการผลิต ($\bar{X} = 3.20$) เป็นลำดับที่ 7 จัดเตรียมความพร้อมในการ Audit ล่วงหน้า ($\bar{X} = 3.16$) เป็นลำดับที่ 8 วางแผนจัดคนได้เหมาะสม ($\bar{X} = 3.15$) เป็นลำดับที่ 9 และ ชี้แจงบทบาทการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.12$) เป็นลำดับที่ 10

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของพนักงานต่อทักษะการบริหาร
ของผู้บริหารระดับกลาง ด้านมนุษย์ (Human Skill)

ทักษะผู้บริหารระดับกลางด้านมนุษย์ (Human Skill)	N = 361		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. ขอให้ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ	3.70	.81	มาก	1
2. สามารถทำงานเข้ากับพนักงานได้	3.44	.94	ปานกลาง	2
3. สามารถทำงานเข้ากับหน่วยงานอื่น ๆ	3.43	.90	ปานกลาง	3
4. ยอมรับข้อเสนอแนะของพนักงาน	3.22	1.05	ปานกลาง	6
5. มีวิธีการกระตุ้นพนักงานให้ทำงานเสร็จ	3.28	1.01	ปานกลาง	4
6. ใช้ภาษาพูดในการสั่งงานที่ชัดเจนและเข้าใจ	3.24	1.01	ปานกลาง	5
7. สามารถแก้ไขข้อขัดแย้งพนักงานได้	3.04	.90	ปานกลาง	8
8. ประชาสัมพันธ์ผลงานที่ดีของพนักงาน	2.96	.88	ปานกลาง	10
9. มีวิธีการเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงาน	3.18	.92	ปานกลาง	7
10. ไม่ชอบอยู่ตามลำพัง ชอบสังสรรค์กับพนักงาน	3.04	.94	ปานกลาง	9
รวม	3.25	.62	ปานกลาง	

จากตารางที่ 7 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารระดับกลาง บริษัทผลิตภัณฑ์เซอริในภาคตะวันออก ด้านมนุษย์ (Human Skill) โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ ดังนี้ ขอให้ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ ($\bar{X} = 3.70$) เป็นลำดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 9 ข้อ ดังนี้ สามารถทำงานเข้ากับพนักงานได้ ($\bar{X} = 3.44$) เป็นลำดับที่ 2 สามารถทำงานเข้ากับหน่วยงานอื่นได้ ($\bar{X} = 3.43$) เป็นลำดับที่ 3 มีวิธีการกระตุ้นพนักงานให้ทำงานให้เสร็จ ($\bar{X} = 3.28$) เป็นลำดับที่ 4 ใช้ภาษาพูดที่ชัดเจนและเข้าใจ ($\bar{X} = 3.24$) เป็นลำดับที่ 5 ยอมรับข้อเสนอแนะและปฏิบัติตามคำแนะนำของพนักงาน ($\bar{X} = 3.22$) เป็นลำดับที่ 6 มีวิธีการเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ($\bar{X} = 3.18$) เป็นลำดับที่ 7 สามารถแก้ไขข้อขัดแย้งของพนักงานได้ ($\bar{X} = 3.04$) เป็นลำดับที่ 8 ไม่ชอบอยู่ลำพัง ชอบสังสรรค์กับพนักงาน ($\bar{X} = 3.04$) เป็นลำดับที่ 9 และ ประชาสัมพันธ์ผลงานที่ดีของพนักงาน ($\bar{X} = 2.96$) เป็นลำดับที่ 10

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของพนักงานต่อทักษะของผู้บริหาร
ระดับกลาง ด้านเทคนิค (Technical Skill)

ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านเทคนิค (Technical Skill)	N = 361		ระดับความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	\bar{X}	SD		
1. สนับสนุนให้มีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงการปฏิบัติงาน	3.46	.88	ปานกลาง	2
2. ขอความเห็นชอบจากพนักงานในเรื่องสำคัญก่อน ปฏิบัติงาน	2.93	.98	ปานกลาง	10
3. มีความเข้าใจเครื่องจักร	3.12	.96	ปานกลาง	9
4. เข้าใจอุปกรณ์ เครื่องมือการทำงานดี	3.17	.94	ปานกลาง	7
5. เข้าใจมาตรฐานในงาน	3.26	.86	ปานกลาง	3
6. เข้าใจระบบ ISO	3.47	.86	ปานกลาง	1
7. เข้าใจวิธีซ่อมงานที่ไม่ตรงตามข้อกำหนด	3.12	.83	ปานกลาง	8
8. เข้าใจวิธีการตัดแยกงานที่ไม่ตรงตามข้อกำหนด	3.24	.83	ปานกลาง	4
9. เข้าใจการทำงานภายใต้ระบบต่าง ๆ	3.22	.93	ปานกลาง	5
10. ทราบถึง Cycle Time ของเครื่องจักรในการผลิต	3.22	.92	ปานกลาง	5
รวม	3.22	.65	ปานกลาง	

จากตารางที่ 8 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านเทคนิค (Technical Skill) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ดังนี้ เข้าใจระบบ ISO ($\bar{X} = 3.47$) เป็นลำดับที่ 1 สนับสนุนให้มีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.46$) เป็นลำดับที่ 2 เข้าใจมาตรฐานในงาน ($\bar{X} = 3.26$) เป็นลำดับที่ 3 เข้าใจวิธีการตัดแยกงานที่ไม่ตรงตามข้อกำหนด ($\bar{X} = 3.24$) เป็นลำดับที่ 4 ทราบถึง Cycle Time ของเครื่องจักรในการผลิต ($\bar{X} = 3.22$) เป็นลำดับที่ 5 เข้าใจการทำงานภายใต้ระบบสนับสนุนต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.22$) เป็นลำดับที่ 5 เข้าใจอุปกรณ์ เครื่องมือการทำงาน ($\bar{X} = 3.17$) เป็นลำดับที่ 7 เข้าใจวิธีซ่อมงานที่ไม่ตรงตามข้อกำหนด ($\bar{X} = 3.12$) เป็นลำดับที่ 8 มีความเข้าใจเครื่องจักร ($\bar{X} = 3.12$) เป็นลำดับที่ 9 และขอความเห็นชอบจากพนักงานในเรื่องสำคัญก่อนการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.93$) เป็นลำดับที่ 10

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของพนักงานต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความสามารถ (Capacity)

คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความสามารถ (Capacity)	N=361		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด	3.45	.77	ปานกลาง	1
2. มีความตื่นตัวอยู่เสมอ	3.34	.82	ปานกลาง	2
3. มีความสามารถในการพูด	3.24	.88	ปานกลาง	4
4. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.20	.79	ปานกลาง	5
5. มีการตัดสินใจที่ดี	3.26	.87	ปานกลาง	3
รวม	3.30	.64	ปานกลาง	

จากตารางที่ 9 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อที่มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด ($\bar{X} = 3.45$) เป็นลำดับที่ 1 มีความตื่นตัวอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.34$) เป็นลำดับที่ 2 มีการตัดสินใจที่ดี ($\bar{X} = 3.26$) เป็นลำดับที่ 3 มีความสามารถในการพูด ($\bar{X} = 3.24$) เป็นลำดับที่ 4 และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.20$) เป็นลำดับที่ 5

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของพนักงาน ต่อคุณลักษณะของ
บริหารระดับกลาง ด้านผลสำเร็จ (Achievement)

คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านผลสำเร็จ (Achievement)	N=361		ระดับความคิดเห็น ลำดับที่	
	\bar{X}	SD		
1. มีความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ของตนเอง	3.57	.93	มาก	1
2. มีความเป็นนักวิชาการ	3.23	.84	ปานกลาง	4
3. มีความรอบรู้	3.25	.88	ปานกลาง	3
4. สามารถให้คำตอบเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ในบริษัท	3.22	.79	ปานกลาง	5
5. แจ่มให้ทราบถึงข้อบังคับ ด้านกฎ ระเบียบเสมอ	3.35	.83	ปานกลาง	2
รวม	3.32	.62	ปานกลาง	

จากตารางที่ 10 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง
ด้านผลสำเร็จ (Achievement) มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ
ได้แก่ มีความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ของตนเอง ($\bar{X} = 3.57$) และมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นอยู่
ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 2 คือ แจ่มให้ทราบถึงข้อบังคับ
ด้านกฎระเบียบเสมอ ($\bar{X} = 3.35$) ลำดับที่ 3 มีความรอบรู้ ($\bar{X} = 3.25$) ลำดับที่ 4 มีความเป็น
นักวิชาการ ($\bar{X} = 3.23$) และสามารถให้คำตอบเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ในบริษัทได้ ($\bar{X} = 3.22$) เป็น
ลำดับที่ 5

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)

คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)	N=361		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. รับผิดชอบต่อหน้าที่และสังคม	3.43	.84	ปานกลาง	2
2. เคารพในสิทธิของผู้อื่น	3.21	.89	ปานกลาง	4
3. เป็นที่พึ่งพาของพนักงานได้เสมอ	3.19	.93	ปานกลาง	5
4. มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน	3.22	.91	ปานกลาง	3
5. มีความเชื่อมั่นในตนเอง	3.47	.83	ปานกลาง	1
รวม	3.30	.68	ปานกลาง	

จากตารางที่ 11 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลางด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อที่มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง ($\bar{X} = 3.47$) เป็นลำดับที่ 1 รับผิดชอบต่อหน้าที่และสังคม ($\bar{X} = 3.43$) เป็นลำดับที่ 2 มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.22$) เป็นลำดับที่ 3 เคารพสิทธิของผู้อื่น ($\bar{X} = 3.21$) เป็นลำดับที่ 4 และเป็นที่พึ่งพาของพนักงานได้เสมอ ($\bar{X} = 3.19$) เป็นลำดับที่ 5

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของพนักงานต่อ คุณลักษณะของ
ผู้บริหารระดับกลาง ด้านการมีส่วนร่วม (Participation)

คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความร่วมมือ (Participation)	N=361		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาเสมอ	3.41	.90	ปานกลาง	1
2. ร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ	3.30	.85	ปานกลาง	3
3. สามารถเข้าสังคม	3.26	.89	ปานกลาง	4
4. ปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้	3.35	.87	ปานกลาง	2
5. มีอารมณ์ขันเสมอ	2.99	.94	ปานกลาง	5
รวม	3.26	.68	ปานกลาง	

จากตารางที่ 12 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง
ด้านการมีส่วนร่วม (Participation) พบว่ามีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 5 ข้อ
ได้แก่ มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาเสมอ ($\bar{X} = 3.41$) เป็นลำดับที่ 1 ปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้
($\bar{X} = 3.35$) เป็นลำดับที่ 2 ร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆ ($\bar{X} = 3.30$) เป็นลำดับที่ 3 สามารถเข้า
สังคม ($\bar{X} = 3.26$) เป็นลำดับที่ 4 และมีอารมณ์ขันเสมอ ($\bar{X} = 2.99$) เป็นลำดับที่ 5

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของพนักงานต่อ คุณลักษณะของ
ผู้บริหารระดับกลาง ด้านสถานภาพ (Status)

คุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านสถานภาพ (Status)	N=80		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. มีสถานภาพทางเศรษฐกิจที่ดี	3.33	.73	ปานกลาง	1
2. มีสถานภาพทางสังคมที่ดี	3.32	.74	ปานกลาง	2
3. มีมนุษยสัมพันธ์	3.28	.92	ปานกลาง	3
4. เป็นที่ชื่นชอบของผู้อื่น	3.12	.88	ปานกลาง	5
5. ทำงานด้วยวาจาไพเราะเสมอ	3.15	.94	ปานกลาง	4
รวม	3.24	.67	ปานกลาง	

จากตารางที่ 13 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง
ด้านสถานภาพ (Status) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ข้อมีสถานภาพทางเศรษฐกิจที่ดี
($\bar{X} = 3.33$) อันดับที่ 1 มีสถานภาพทางสังคม ($\bar{X} = 3.32$) เป็นลำดับที่ 2 มีมนุษยสัมพันธ์
($\bar{X} = 3.28$) เป็นลำดับที่ 3 ทำงานด้วยวาจาไพเราะเสมอ ($\bar{X} = 3.15$) เป็นลำดับที่ 4 และเป็นที่ช้
นชอบของผู้อื่น ($\bar{X} = 3.12$) เป็นลำดับที่ 5

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหาร ระดับกลาง ด้านสถานการณ์ (Situation)

คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านสถานการณ์ (Situation)	N=361		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี	3.28	.97	ปานกลาง	1
2. มีทักษะในการทำงานให้ยืดหยุ่นต่อ สถานการณ์ได้ดี	3.19	.89	ปานกลาง	3
3. ทราบระดับอารมณ์ของผู้อื่นเสมอ	2.99	.85	ปานกลาง	5
4. ปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี	3.21	.87	ปานกลาง	2
5. ทำงานได้เหมาะสมกับสถานการณ์เสมอ	3.09	.90	ปานกลาง	4
รวม	3.15	.72	ปานกลาง	

จากตารางที่ 14 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านสถานการณ์ (Situation) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อที่มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี ($\bar{X} = 3.28$) เป็นลำดับที่ 1 ปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี ($\bar{X} = 3.21$) เป็นลำดับที่ 2 มีทักษะในการทำงานให้ยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ได้ดี ($\bar{X} = 3.19$) เป็นลำดับที่ 3 ทำงานได้เหมาะสมกับสถานการณ์เสมอ ($\bar{X} = 3.09$) เป็นลำดับที่ 4 และทราบระดับอารมณ์ของผู้อื่นเสมอ ($\bar{X} = 2.99$) เป็นลำดับที่ 5

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานต่อทักษะการบริหารของผู้บริหาร
ระดับกลาง จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อทักษะการบริหารของผู้บริหาร
ระดับกลางจำแนกตามเพศ

ทักษะการบริหารของผู้บริหาร ระดับกลาง	ชาย		หญิง		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>n</i> = 192		<i>n</i> =169			
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านความคิด (Conceptual Skill)	3.29	.54	3.21	.52	1.438	.151
2. ด้านมนุษย์ (Human Skill)	3.33	.62	3.17	.62	2.377*	.018
3. ด้านเทคนิค (Technical Skill)	3.31	.65	3.12	.64	2.820*	.005
รวม	3.31	.57	3.17	.54	2.456*	.015

* $p < .05$

จากตารางที่ 15 พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นโดยรวม พบว่า พนักงานชายมีความคิดเห็นมากกว่าพนักงานหญิง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อ ทักษะการบริหาร ด้านความคิด (Conceptual Skill) แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่พนักงานมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหาร ด้านมนุษย์ (Human Skill) และด้านเทคนิค (Technical Skill) แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากการเปรียบเทียบพบว่า พนักงานชายมีความคิดเห็นมากกว่า พนักงานหญิง

ตารางที่ 16 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความคิด (Conceptual Skill) จำแนกตามเพศ

ทักษะการบริหาร ด้านความคิด (Conceptual Skill)	ชาย		หญิง		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>n</i> = 192		<i>n</i> =169			
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ชี้แจงให้ทราบความคาดหวังของบริษัทที่มีต่อท่าน	3.43	.88	3.46	.82	.325	.745
2. แก้ไขปัญหาในขบวนการผลิต	3.39	.84	3.16	.85	2.580*	.010
3. หาสาเหตุของปัญหาในขบวนการผลิต	3.31	.83	3.09	.93	2.302*	.022
4. วิเคราะห์ปรับแผนตามความเหมาะสม	3.31	.79	3.22	.82	.043	.298
5. แจ้งให้ทราบแผนการผลิตในแต่ละสัปดาห์	3.18	.90	3.22	.81	.469	.640
6. จัดเตรียมความพร้อมในการ Audit	3.28	.84	3.03	.90	.619*	.009
7. ชี้แจงบทบาทการบริหารงาน	3.14	.85	3.11	.84	.257	.797
8. วางแผนจัดคนได้เหมาะสม	3.23	.82	3.05	.86	.981*	.048
9. จัดเตรียมความพร้อมต้อนรับแขกมาเยี่ยมชมโรงงาน	3.31	.78	3.46	.84	- 1.738	.083
10. ทราบยอดการผลิตแต่ละชั่วโมง	3.37	.92	3.31	.93	.535	.526
รวม	3.29	.54	3.21	.52	1.438	.151

* $p < .05$

จากตารางที่ 16 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความคิด (Conceptual Skill) จำแนกตามเพศจากผลการวิเคราะห์ พบว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ข้อแก้ไขปัญหาในขบวนการผลิต หาสาเหตุของปัญหาในขบวนการผลิต จัดเตรียมความพร้อมในการ Audit ล่วงหน้า และวางแผนจัดคนได้เหมาะสม จากการเปรียบเทียบพบว่า พนักงานชาย มีความคิดเห็นต่อข้อแก้ไขปัญหาในขบวนการผลิต หาสาเหตุของปัญหาในขบวนการผลิต จัดเตรียมความพร้อมในการ Audit ล่วงหน้า และวางแผนจัดคนได้เหมาะสม มีความคิดเห็นมากกว่าพนักงานหญิง

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง
ด้านมนุษย (Human Skill) จำแนกตามเพศ

ทักษะการบริหารของผู้บริหาร ระดับกลาง ด้านมนุษย (Human Skill)	ชาย		หญิง		t	p
	n= 192		n=169			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ขอให้ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ	3.65	.82	3.76	.78	-1.384	.167
2. สามารถทำงานเข้ากับพนักงานได้	3.56	.94	3.31	.92	2.603*	.010
3. สามารถทำงานเข้ากับหน่วยงานอื่น ๆ	3.48	.93	3.38	.87	.991	.332
4. ยอมรับข้อเสนอแนะของพนักงาน	3.35	.96	3.06	1.12	2.636*	.009
5. มีวิธีการกระตุ้นพนักงานให้ทำงานเสร็จ	3.19	1.02	3.37	1.00	-1.637	.102
6. ใช้ภาษาพูดในการสั่งงานที่ชัดเจน เข้าใจ	3.39	.95	3.06	1.04	3.160*	.002
7. สามารถแก้ไขข้อขัดแย้งพนักงานได้	3.12	.91	2.95	.89	1.757	.080
8. ใช้ภาษาพูดในการสั่งงานที่ชัดเจน เข้าใจ	3.11	.89	2.80	.85	3.371*	.001
9. มีวิธีการเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงาน	3.22	.88	3.13	.96	.969	.333
10. ไม่ชอบอยู่ตามลำพัง ชอบสังสรรค์กับ พนักงาน	3.19	.93	2.88	.93	3.116*	.002
รวม	3.33	.62	3.17	.62	2.377*	.018

* $p < .05$

จากตารางที่ 17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านมนุษย (Human Skill) จำแนกตามเพศ จากการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ข้อ สามารถทำงานเข้ากับพนักงานได้ ยอมรับข้อเสนอแนะของพนักงาน ใช้ภาษาพูดในการสั่งงานที่ชัดเจนเข้าใจ ใช้ภาษาพูดในการสั่งงานที่ชัดเจนเข้าใจ และไม่ชอบอยู่ตามลำพัง ชอบสังสรรค์กับพนักงาน จากการเปรียบเทียบพบว่า พนักงานชายมีความคิดเห็นต่อทุกข้อดังกล่าว มากกว่าพนักงานหญิง

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง
ด้านเทคนิค (Technical Skill) จำแนกตามเพศ

ทักษะการบริหาร ด้านเทคนิค (Technical Skill)	ชาย		หญิง		t	p
	n= 192		n=169			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. สนับสนุนให้มีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงการปฏิบัติงาน	3.54	.91	3.37	.84	1.766	.078
2. ขอความเห็นชอบจากพนักงานในเรื่อง สำคัญก่อนปฏิบัติงาน	3.06	.99	2.78	.95	2.686*	.008
3. มีความเข้าใจเครื่องจักร	3.23	.95	2.99	.96	2.384*	.018
4. เข้าใจอุปกรณ์ เครื่องมือการทำงาน	3.23	.94	3.11	.93	1.243	.215
5. เข้าใจมาตรฐานในงาน	3.34	.85	3.18	.86	1.781	.076
6. เข้าใจระบบ ISO	3.60	.86	3.31	.84	3.235*	.001
7. เข้าใจวิธีซ่อมงานที่ไม่ตรงตาม ข้อกำหนด	3.24	.75	2.99	.88	2.847*	.005
8. เข้าใจวิธีการคัดแยกงานที่ไม่ตรงตาม ข้อกำหนด	3.26	.82	3.21	.83	.544	.587
9. เข้าใจการทำงานภายใต้ระบบต่าง ๆ	3.30	.95	3.12	.90	1.765	.078
10. ทราบถึง Cycle Time ของเครื่องจักร	3.31	.92	3.11	.91	2.132	.034
รวม	3.31	.65	3.12	.64	2.820*	.005

* $p < .05$

จากตารางที่ 18 พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ข้อ ขอความเห็นชอบจากพนักงานในเรื่องสำคัญก่อนปฏิบัติงาน มีความเข้าใจเครื่องจักร เข้าใจระบบ ISO และข้อเข้าใจวิธีซ่อมงานที่ไม่ตรงตามข้อกำหนด จากการเปรียบเทียบพบว่าพนักงานชายมีความคิดเห็นต่อทุกข้อดังกล่าวข้างต้นมากกว่าพนักงานหญิง

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อทักษะการบริหารของผู้บริหาร
ระดับกลางจำแนกตามอายุ

ทักษะการบริหาร ของผู้บริหาร ระดับกลาง	อายุ											
	ต่ำกว่า 24 ปี			24-29 ปี			30-35 ปี			36 ปีขึ้นไป		
	<i>n</i> = 51			<i>n</i> = 139			<i>n</i> = 130			<i>n</i> = 41		
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ
1. ด้านความคิด (Conceptual Skill)	3.36	.46	กลาง	3.24	.58	กลาง	3.28	.51	กลาง	3.11	.54	กลาง
2. ด้านมนุษย์ (Human Skill)	3.39	.53	กลาง	3.25	.66	กลาง	3.26	.60	กลาง	3.05	.61	กลาง
3. ด้านเทคนิค (Technical Skill)	3.32	.69	กลาง	3.20	.62	กลาง	3.25	.67	กลาง	3.06	.66	กลาง
รวม	3.36	.51	กลาง	3.23	.58	กลาง	3.26	.54	กลาง	3.07	.57	กลาง

จากตารางที่ 19 พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ดังนี้ พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 24 ปี 24-29 ปี 30-35 ปี และ 36 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อทักษะด้านความคิด (Conceptual Skill) ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skill) และทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 20 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง จำแนกตามอายุ

ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. ด้านความคิด (Conceptual Skill)	ระหว่างกลุ่ม	3	1.44	.479	1.672	.173
	ภายในกลุ่ม	357	102.17	.286		
	รวม	360	103.61			
2. ด้านมนุษย์ (Human Skill)	ระหว่างกลุ่ม	3	2.74	.914	2.374	.070
	ภายในกลุ่ม	357	137.45	.385		
	รวม	360	140.20			
3. ด้านเทคนิค (Technical Skill)	ระหว่างกลุ่ม	3	1.76	.587	1.378	.249
	ภายในกลุ่ม	357	152.16	.426		
	รวม	360	153.92			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.91	.638	2.080	.103
	ภายในกลุ่ม	357	109.48	.307		
	รวม	360	111.40			

จากตารางที่ 20 พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์เป็นรายด้าน ดังนี้

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของพนักงานต่อ ทักษะการบริหาร
ของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความคิด (Conceptual Skill) จำแนกตามอายุ

ทักษะการบริหารของ ผู้บริหารระดับกลาง ด้านความคิด (Conceptual Skill)	อายุ											
	ต่ำกว่า 24 ปี			24-29 ปี			30-35 ปี			36 ปีขึ้นไป		
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ชี้แจงให้ทราบถึงความ คาดหวังของบริษัท	3.45	.64	กลาง	3.42	.89	กลาง	3.48	.86	กลาง	3.45	.85	กลาง
2. แก้ไขปัญหาใน ขบวนการผลิต	3.29	.92	กลาง	3.28	.83	กลาง	3.31	.87	กลาง	3.17	.80	กลาง
3. หาสาเหตุของปัญหาใน ขบวนการผลิต	3.20	.87	กลาง	3.19	.87	กลาง	3.27	.91	กลาง	3.07	.79	กลาง
4. วิเคราะห์ปรับแผนตาม ความเหมาะสม	3.27	.80	กลาง	3.27	.92	กลาง	3.32	.70	กลาง	3.05	.71	กลาง
5. แจ้งให้ทราบแผนการผลิต ในแต่ละสัปดาห์	3.47	.73	กลาง	3.16	.90	กลาง	3.21	.87	กลาง	2.98	.76	กลาง
6. จัดเตรียมความพร้อมใน การ Audit ถ่วงหน้า	3.27	.75	กลาง	3.27	.94	กลาง	3.05	.83	กลาง	3.02	.91	กลาง
7. ชี้แจงบทบาทการ บริหารงาน	3.06	.81	กลาง	3.09	.89	กลาง	3.22	.84	กลาง	3.00	.74	กลาง
8. วางแผนจัดคนได้ เหมาะสม	3.25	.77	กลาง	3.09	.77	กลาง	3.22	.90	กลาง	2.98	.96	กลาง
9. จัดเตรียมความพร้อม ต้อนรับแขกมาเยี่ยมชม	3.59	.75	มาก	3.38	.78	กลาง	3.32	.81	กลาง	3.32	.99	กลาง
10. ทราบยอดการผลิตแต่ละ ชั่วโมง	3.71	.76	มาก	3.28	.93	กลาง	3.34	.97	กลาง	3.10	.86	กลาง
รวม	3.36	.46	กลาง	3.24	.58	กลาง	3.28	.51	กลาง	3.11	.54	กลาง

จากตารางที่ 21 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อ ทักษะการบริหาร ด้านความคิด (Conceptual Skill) จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับปานกลางทุกช่วงอายุ ดังนี้ อายุต่ำกว่า 24 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) อายุ 24-29 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) อายุ 30-35 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$) อายุ 36 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$)

ตารางที่ 22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความคิด (Conceptual Skill) จำแนกตามอายุ

ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลางด้านความคิด (Conceptual Skill)	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. ชี้แจงให้ทราบถึงความคาดหวังของบริษัทที่มีต่อท่าน	ระหว่างกลุ่ม	3	.24	.081	.111	.954
	ภายในกลุ่ม	357	261.00	.731		
	รวม	360	261.20			
2. แก้ไขปัญหาในขบวนการผลิต	ระหว่างกลุ่ม	3	.66	.220	.299	.826
	ภายในกลุ่ม	357	262.52	.735		
	รวม	360	263.18			
3. หาสาเหตุของปัญหาในขบวนการผลิต	ระหว่างกลุ่ม	3	1.27	.422	.542	.654
	ภายในกลุ่ม	357	278.15	.779		
	รวม	360	279.42			
4. วิเคราะห์ปรับแผนตามความเหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	3	2.37	.790	1.225	.300
	ภายในกลุ่ม	357	230.10	.645		
	รวม	360	232.47			
5. แจ้งให้ทราบแผนการผลิตในแต่ละสัปดาห์	ระหว่างกลุ่ม	3	6.07	2.023	2.776*	.041
	ภายในกลุ่ม	357	260.17	.729		
	รวม	360	266.24			
6. จัดเตรียมความพร้อมในการ Audit ล่วงหน้า	ระหว่างกลุ่ม	3	4.45	1.484	1.941	.123
	ภายในกลุ่ม	357	272.91	.764		
	รวม	360	277.36			

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ทักษะการบริหารด้านความคิด (Conceptual Skill)	แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. ชี้แจงบทบาทการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.25	.751	1.050	.370
	ภายในกลุ่ม	357	255.14	.715		
	รวม	360	257.39			
8. วางแผนจัดคนได้เหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	3	2.80	.935	1.311	.270
	ภายในกลุ่ม	357	254.42	.713		
	รวม	360	257.22			
9. จัดเตรียมความพร้อมต้อนรับแขก มาเยี่ยมชมโรงงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.79	.931	1.406	.241
	ภายในกลุ่ม	357	236.45	.662		
	รวม	360	239.25			
10. ทราบยอดการผลิตแต่ละชั่วโมง	ระหว่างกลุ่ม	3	9.73	3.243	3.867*	.010
	ภายในกลุ่ม	357	299.36	.849		
	รวม	360	309.09			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.44	.479	1.672	.173
	ภายในกลุ่ม	357	102.17	.286		
	รวม	360	103.61			

* $p < .05$

จากตารางที่ 22 พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อข้อชี้แจงให้ทราบความคาดหวังของบริษัทที่มีต่อท่าน แก้ไขปัญหาในขบวนการผลิต หาสาเหตุของปัญหาในขบวนการผลิตวิเคราะห์แผน แจ้งให้ทราบแผนการผลิตในแต่ละสัปดาห์ จัดเตรียมความพร้อมในการ Audit ล่วงหน้า ชี้แจงบทบาทการบริหารงาน และการวางแผนจัดคนได้เหมาะสมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ข้อแจ้งให้ทราบแผนการผลิตในแต่ละสัปดาห์ และทราบยอดการผลิตแต่ละชั่วโมง พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ดังตารางที่ 23-24 ดังนี้

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความคิด (Conceptual Skill) ข้อแจ้งให้ทราบแผนการผลิตในแต่ละสัปดาห์ เป็น รายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ		ต่ำกว่า 24 ปี	24-29 ปี	30-35 ปี	36 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.47	3.16	3.21	2.98
ต่ำกว่า 24 ปี	3.47	-	.31*	.26	.49*
24-29 ปี	3.16	-	-	-.05	.18
30-35 ปี	3.21	-	-	-	.24
36 ปีขึ้นไป	2.98	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 23 พบว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 24 ปี มีความคิดเห็นต่อ ทักษะการบริหาร ของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความคิด (Conceptual Skill) ข้อแจ้งให้ทราบแผนการผลิตในแต่ละ สัปดาห์มากกว่า พนักงานที่มีอายุ 24- 29 ปี และ 36 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความคิด (Conceptual Skill) ข้อทราบยอดการผลิตแต่ละชั่วโมง เป็นรายคู่จำแนกตามอายุ

อายุ		ต่ำกว่า 24 ปี	24-29 ปี	30-35 ปี	36 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.71	3.28	3.34	3.10
ต่ำกว่า 24 ปี	3.71	-	.43*	.37*	.61*
24-29 ปี	3.28	-	-	-.06	.18
30-35 ปี	3.34	-	-	-	.24
36 ปีขึ้นไป	3.10	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 24 พบว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 24 ปี มีความคิดเห็นต่อ ทักษะการบริหาร ของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความคิด (Conceptual Skill) ข้อทราบยอดการผลิตแต่ละชั่วโมง มากกว่า พนักงานที่มีอายุ 24- 29 ปี 30-35 ปี และ 36 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านมนุษย์ (Human Skill) จำแนกตามอายุ

ทักษะการบริหาร ด้านมนุษย์ (Human Skill)	อายุ											
	ต่ำกว่า 24 ปี			25-29 ปี			30-35 ปี			36 ปีขึ้นไป		
	n= 51			n= 139			n= 130			n= 41		
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ขอให้ท่านปฏิบัติ ตามกฎระเบียบ	3.80	.75	มาก	3.61	.83	มาก	3.81	.79	มาก	3.54	.81	มาก
2. สามารถทำงานเข้า กับพนักงานได้	3.57	.90	มาก	3.48	1.02	กลาง	3.40	.83	กลาง	3.27	1.00	กลาง
3. สามารถทำงานเข้า กับหน่วยงานอื่น ๆ	3.43	.94	กลาง	3.42	.87	กลาง	3.50	.93	กลาง	3.29	.90	กลาง
4. ยอมรับข้อเสนอแนะ	3.31	.99	กลาง	3.32	1.12	กลาง	3.19	1.02	กลาง	2.85	.82	กลาง
5. มีวิธีการกระตุ้น พนักงานให้ทำงาน เสร็จ	3.41	.98	กลาง	3.30	1.09	กลาง	3.32	.99	กลาง	2.95	.84	กลาง
6. ใช้ภาษาพูดในการ สั่งงานที่ชัดเจน	3.37	.92	กลาง	3.24	1.06	กลาง	3.22	.93	กลาง	3.07	1.17	กลาง
7. สามารถแก้ไขข้อ ขัดแย้งพนักงานได้	3.18	.79	กลาง	2.99	.89	กลาง	3.05	.96	กลาง	3.02	.94	กลาง
8. ประชาสัมพันธ์ ผลงานที่ดีของ พนักงาน	3.22	.90	กลาง	3.02	.89	กลาง	2.91	.87	กลาง	2.63	.83	กลาง
9. มีวิธีการเลือกใช้คน ให้เหมาะสม	3.31	.71	กลาง	3.15	.92	กลาง	3.22	.98	กลาง	3.00	.92	กลาง
10. ไม่ชอบอยู่ตามลำพัง ชอบสังสรรค์กับ พนักงาน	3.33	.77	กลาง	3.00	1.06	กลาง	3.04	.80	กลาง	2.85	1.09	กลาง
รวม	3.39	.53	กลาง	3.25	.66	กลาง	3.26	.60	กลาง	3.05	.61	กลาง

จากตารางที่ 25 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อ ทักษะการบริหารด้านมนุษย์ (Human Skill) จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง ทุกระดับอายุ ดังนี้ อายุต่ำกว่า 24 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) อายุ 24-29 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) อายุ 30-35 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) อายุ 36 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$)

ตารางที่ 26 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านมนุษย์ (Human Skill) จำแนกตามอายุ

ทักษะการบริหาร ด้านมนุษย์ (Human Skill)	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. ขอให้ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ	ระหว่างกลุ่ม	3	4.24	1.414	2.220	.088
	ภายในกลุ่ม	357	229.45	.643		
	รวม	360	233.69			
2. สามารถทำงานเข้ากับพนักงานได้	ระหว่างกลุ่ม	3	2.59	.864	.988	.399
	ภายในกลุ่ม	357	312.49	.875		
	รวม	360	315.09			
3. สามารถทำงานเข้ากับหน่วยงานอื่น	ระหว่างกลุ่ม	3	1.42	.475	.58	.630
	ภายในกลุ่ม	357	293.30	.822		
	รวม	360	294.72			
4. ยอมรับข้อเสนอแนะของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	7.35	2.448	2.251	.082
	ภายในกลุ่ม	357	388.37	1.088		
	รวม	360	395.71			
5. มีวิธีการกระตุ้นพนักงานให้ทำงานเสร็จ	ระหว่างกลุ่ม	3	5.51	1.837	1.796	.148
	ภายในกลุ่ม	357	365.23	1.023		
	รวม	360	370.74			
6. ใช้ภาษาพูดในการสั่งงานที่ชัดเจนเข้าใจ	ระหว่างกลุ่ม	3	2.07	.690	.679	.566
	ภายในกลุ่ม	357	362.92	1.017		
	รวม	360	364.99			

ตารางที่ 26 (ต่อ)

ทักษะการบริหาร ด้านมนุษย์ (Human Skill)	แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
7. สามารถแก้ไขข้อขัดแย้ง พนักงานได้	ระหว่างกลุ่ม	3	1.27	.424	.517	.671
	ภายในกลุ่ม	357	293.10	.821		
	รวม	360	294.37			
8. ประชาสัมพันธ์ผลงานที่ดีของ พนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	8.57	2.855	3.720*	.012
	ภายในกลุ่ม	357	273.97	.767		
	รวม	360	282.54			
9. มีวิธีการเลือกใช้คนให้ เหมาะสมกับงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.52	.840	.997	.394
	ภายในกลุ่ม	357	300.78	.843		
	รวม	360	303.30			
10. ไม่ชอบอยู่ตามลำพังชอบ สังสรรค์กับพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	6.03	2.009	2.29	.078
	ภายในกลุ่ม	357	313.26	.877		
	รวม	360	319.29			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	2.74	.914	2.374	.070
	ภายในกลุ่ม	357	137.45	.385		
	รวม	360	140.20			

* $p < .05$

จากตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นของพนักงานต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลางด้านมนุษย์ (Human Skill) จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมและรายข้อแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นข้อประชาสัมพันธ์ผลงานที่ดีของพนักงาน ซึ่งมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ดังตารางที่ 27 ดังนี้

ตารางที่ 27 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านมนุษย์ (Human Skill) ข้อ ประชาสัมพันธ์ผลงานที่ดีของพนักงานเป็นรายคู่จำแนกตามอายุ

อายุ		ต่ำกว่า 24 ปี	24-29 ปี	30-35 ปี	36 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.22	3.02	2.91	2.63
ต่ำกว่า 24 ปี	3.22	-	.19	.31	.58*
24-29 ปี	3.02	-	-	.11	.39*
30-35 ปี	2.91	-	-	-	.27
36 ปีขึ้นไป	2.63	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 27 พบว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 24 ปี และ 24-29 ปี มีความคิดเห็น ต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านมนุษย์ (Human Skill) ข้อประชาสัมพันธ์ผลงานที่ดี ของพนักงาน มากกว่า พนักงานที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง
ด้านเทคนิค (Technical Skill) จำแนกตามอายุ

ทักษะการบริหาร ด้าน เทคนิค (Technical Skill)	อายุ											
	ต่ำกว่า 24 ปี			24-29 ปี			30-35 ปี			36 ปีขึ้นไป		
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. สนับสนุนให้มีการ เปลี่ยนแปลงการ ปฏิบัติงาน	3.53	.83	มาก	3.47	.94	กลาง	3.47	.85	กลาง	3.29	.87	กลาง
2. ขอความเห็นชอบจาก พนักงานในเรื่องสำคัญ ก่อนปฏิบัติงาน	3.08	1.02	กลาง	2.92	.95	กลาง	2.97	1.00	กลาง	2.61	.97	กลาง
3. มีความเข้าใจเครื่องจักร	3.04	.94	กลาง	3.04	.90	กลาง	3.29	1.01	กลาง	2.93	1.01	กลาง
4. เข้าใจอุปกรณ์การ ทำงาน	3.20	.96	กลาง	3.09	.85	กลาง	3.33	1.01	กลาง	2.90	.86	กลาง
5. เข้าใจมาตรฐานใน งาน	3.35	.82	กลาง	3.24	.81	กลาง	3.29	.90	กลาง	3.12	.95	กลาง
6. เข้าใจระบบ ISO	3.61	.85	มาก	3.39	.83	กลาง	3.57	.88	มาก	3.24	.89	กลาง
7. เข้าใจวิธีซ่อมงานที่ไม่ ตรงตามข้อกำหนด	3.16	.86	กลาง	3.13	.78	กลาง	3.08	.84	กลาง	3.20	.90	กลาง
8. เข้าใจวิธีการคัดแยก งานที่ไม่ตรงข้อ กำหนด	3.35	.82	กลาง	3.24	.75	กลาง	3.23	.91	กลาง	3.10	.80	กลาง
9. เข้าใจการทำงาน ภายใต้ระบบต่าง ๆ	3.39	1.07	กลาง	3.25	.89	กลาง	3.12	.94	กลาง	3.17	.86	กลาง
10. ทราบถึง Cycle Time ของเครื่องจักร	3.45	.99	กลาง	3.24	.88	กลาง	3.17	.93	กลาง	3.00	.89	กลาง
รวม	3.32	.69	กลาง	3.20	.62	กลาง	3.25	.67	กลาง	3.06	.66	กลาง

จากตารางที่ 28 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อ ทักษะการบริหารด้านเทคนิค (Technical Skill) จำแนกตามอายุ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกระดับอายุ ดังนี้ อายุต่ำกว่า 24 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$) อายุ 24-29 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$) อายุ 30-35 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) อายุ 36 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อายุต่ำกว่า 24 ปี มีความคิดอยู่ในเกณฑ์มากจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ สนับสนุนให้มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.53$) เข้าใจระบบISO ($\bar{X} = 3.61$) และอายุ 30-35 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากจำนวน 1 ข้อ ได้แก่ เข้าใจระบบISO ($\bar{X} = 3.57$)

ตารางที่ 29 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านเทคนิค (Technical Skill) จำแนกตามอายุ

ทักษะการบริหาร ด้านเทคนิค (Technical Skill)	แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. สนับสนุนให้มีการ เปลี่ยนแปลงปรับปรุงการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.44	.478	.614	.606
	ภายในกลุ่ม	357	278.23	.779		
	รวม	360	279.67			
2. ขอความเห็นชอบจาก พนักงานในเรื่องสำคัญก่อน ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	5.63	1.875	1.954	.121
	ภายในกลุ่ม	357	342.50	.959		
	รวม	360	348.13			
3. มีความเข้าใจเครื่องจักร	ระหว่างกลุ่ม	3	6.70	2.233	2.427	.065
	ภายในกลุ่ม	357	328.42	.920		
	รวม	360	335.12			
4. เข้าใจอุปกรณ์ เครื่องมือการ ทำงานดี	ระหว่างกลุ่ม	3	7.14	2.381	2.757*	.042
	ภายในกลุ่ม	357	308.21	.863		
	รวม	360	315.35			
5. เข้าใจมาตรฐานในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.39	.462	.624	.600
	ภายในกลุ่ม	357	264.61	.741		
	รวม	360	266.00			
6. เข้าใจระบบ ISO	ระหว่างกลุ่ม	3	5.27	1.756	2.387	.069
	ภายในกลุ่ม	357	262.62	.736		
	รวม	360	267.89			
7. เข้าใจวิธีซ่อมงานที่ไม่ตรง ตามข้อกำหนด	ระหว่างกลุ่ม	3	.47	.156	.227	.877
	ภายในกลุ่ม	357	244.92	.686		
	รวม	360	245.39			
8. เข้าใจวิธีการคัดแยกงานที่ไม่ ตรงตามข้อกำหนด	ระหว่างกลุ่ม	3	1.50	.498	.729	.535
	ภายในกลุ่ม	357	244.02	.684		
	รวม	360	245.52			

ตารางที่ 29 (ต่อ)

ทักษะการบริหาร ด้านเทคนิค (Technical Skill)	แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
9. เข้าใจการทำงานภายใต้ระบบ ต่าง ๆ	ระหว่างกลุ่ม	3	2.97	.989	1.146	.331
	ภายในกลุ่ม	357	308.18	.863		
	รวม	360	311.15			
10. ทราบถึง Cycle Time ของ เครื่องจักรในการผลิต	ระหว่างกลุ่ม	3	5.08	1.692	2.013	.112
	ภายในกลุ่ม	357	300.07	.841		
	รวม	360	305.15			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.76	.587	1.378	.249
	ภายในกลุ่ม	357	152.16	.426		
	รวม	360	153.92			

* $p < .05$

จากตารางที่ 29 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลางด้านเทคนิค (Technical Skill) จำแนกตามอายุ พบว่า ความคิดเห็น โดยรวมและรายข้อแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ข้อเข้าใจวิธีการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ดังตารางที่ 30 ดังนี้

ตารางที่ 30 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านเทคนิค (Technical Skill) ข้อการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ		ต่ำกว่า 24 ปี	24-29 ปี	30-35 ปี	36 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.20	3.09	3.33	2.90
ต่ำกว่า 24 ปี	3.20	-	.10	-.13	.29
24-29 ปี	3.09	-	-	-.24*	.19
30-35 ปี	3.33	-	-	-	.43*
36 ปีขึ้นไป	2.90	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 30 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านเทคนิค (Technical Skill) พนักงานที่มีอายุ 30-35 ปี มีความคิดเห็นต่อข้อการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 24-29 ปี และ พนักงานที่มีอายุ 30-35 ปี มีความคิดเห็นมากกว่า 36 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 31 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของพนักงานต่อทักษะการบริหาร
ของผู้บริหารระดับกลาง จำแนกตามระดับการศึกษา

ทักษะการบริหาร ของผู้บริหาร ระดับกลาง	ระดับการศึกษา											
	ม. ต้น			ม.ปลาย/ ปวช			อนุปริญญา/ ปวส			ปริญญาตรี		
	<i>n</i> = 57			<i>n</i> = 148			<i>n</i> = 90			<i>n</i> = 66		
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ
1. ด้านความคิด (Conceptual Skill)	3.17	.64	กลาง	3.19	.53	กลาง	3.30	.42	กลาง	3.43	.57	กลาง
2. ด้านมนุษย์ (Human Skill)	3.08	.77	กลาง	3.20	.60	กลาง	3.28	.51	กลาง	3.49	.61	กลาง
3. ด้านเทคนิค (Technical Skill)	3.06	.76	กลาง	3.20	.63	กลาง	3.20	.62	กลาง	3.42	.62	กลาง
รวม	3.10	.69	กลาง	3.20	.54	กลาง	3.26	.47	กลาง	3.45	.54	กลาง

จากตารางที่ 31 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะ
การบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความคิด (Conceptual Skill) ด้านมนุษย์ (Human Skill)
และด้านเทคนิค (Technical Skill) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 32 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง จำแนกตามระดับการศึกษา

ทักษะการบริหารของ ผู้บริหารระดับกลาง	แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. ด้านความคิด (Conceptual Skill)	ระหว่างกลุ่ม	3	3.28	1.093	3.889*	.009
	ภายในกลุ่ม	357	100.33	.281		
	รวม	360	103.61			
2. ด้านมนุษย์ (Human Skill)	ระหว่างกลุ่ม	3	5.79	1.929	5.124*	.002
	ภายในกลุ่ม	357	134.41	.376		
	รวม	360	140.20			
3. ด้านเทคนิค (Technical Skill)	ระหว่างกลุ่ม	3	4.27	1.423	3.396*	.018
	ภายในกลุ่ม	357	149.65	.419		
	รวม	360	153.92			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	4.184	1.395	4.644*	.003
	ภายในกลุ่ม	357	107.21	.300		
	รวม	360	111.40			

* $p < .05$

จากตารางที่ 32 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อ ทักษะการบริหารระดับกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความคิด (Conceptual Skill) ด้านมนุษย์ (Human Skill) และด้านเทคนิค (Technical Skill) แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ผู้วิจัยจึงได้ทำเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ดังนี้

ตารางที่ 33 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง
ด้านความคิด (Conceptual Skill) จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ม. ต้น	ม.ปลาย/ ปวช	อนุปริญญา/ ปวส	ปริญญาตรี
	\bar{X}	3.17	3.19	3.30	3.43
ม. ต้น	3.17	-	-.002	-.1322	-.2621*
ม.ปลาย/ ปวช	3.19	-	-	-.111	-.2410*
อนุปริญญา/ ปวส	3.30	-	-	-	-.1299
ปริญญาตรี	3.43	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 33 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความคิด (Conceptual Skill) มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับ ม.ต้น และ ม.ปลาย/ ปวช

ตารางที่ 34 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง
ด้านมนุษย์ (Human) จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ม. ต้น	ม.ปลาย/ ปวช	อนุปริญญา/ ปวส	ปริญญาตรี
	\bar{X}	3.08	3.20	3.28	3.49
ม. ต้น	3.08	-	-.1244	-.1988	-.4089*
ม.ปลาย/ ปวช	3.20	-	-	-.007	-.2845*
อนุปริญญา/ ปวส	3.28	-	-	-	.2101*
ปริญญาตรี	3.49	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 34 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านมนุษย์ (Human) มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับ ม.ต้น ม.ปลาย/ ปวช และอนุปริญญา/ ปวส

ตารางที่ 35 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านเทคนิค (Technical Skill) จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ม. ต้น	ม.ปลาย/ ปวช	อนุปริญญา/ ปวส	ปริญญาตรี
	\bar{X}	3.06	3.20	3.21	3.42
ม. ต้น	3.06	-	-.1433	-.1353	-.3628*
ม.ปลาย/ ปวช	3.20	-	-	.0081	-.2195*
อนุปริญญา/ ปวส	3.21	-	-	-	-.2276*
ปริญญาตรี	3.42	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 35 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านเทคนิค (Technical Skill) มากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับ ม.ต้น ม.ปลาย/ ปวช และอนุปริญญา/ ปวส

ตารางที่ 36 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ม. ต้น	ม.ปลาย/ ปวช	อนุปริญญา/ ปวส	ปริญญาตรี
	\bar{X}	3.10	3.20	3.26	3.45
ม. ต้น	3.10	-	-.0010	-.1554	-.3446*
ม.ปลาย/ ปวช	3.20	-	-	-.0006	-.2483*
อนุปริญญา/ ปวส	3.26	-	-	-	-.1892*
ปริญญาตรี	3.45	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 36 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง มากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับ ม.ต้น ม.ปลาย/ ปวช และอนุปริญญา/ ปวส

ตารางที่ 37 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของพนักงานต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความคิด (Conceptual Skill) จำแนกตามระดับการศึกษา

ทักษะการบริหารของ ผู้บริหารระดับกลาง ด้านความคิด (Conceptual Skill)	ระดับการศึกษา											
	ม. ต้น			ม.ปลาย/ ปวช			อนุปริญญา/ ปวส			ปริญญาตรี		
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ชี้แจงให้ทราบถึงความคาดหวังของบริษัท	3.40	.92	กลาง	3.36	.84	กลาง	3.50	.75	กลาง	3.59	.93	มาก
2. แก้ไขปัญหาในขบวนการผลิต	3.16	.94	กลาง	3.10	.81	กลาง	3.32	.85	กลาง	3.74	.73	มาก
3. หาสาเหตุของปัญหาในขบวนการผลิต	2.88	.89	กลาง	3.18	.86	กลาง	3.23	.89	กลาง	3.52	.83	มาก
4. วิเคราะห์ปรับแผนตามความเหมาะสม	3.12	.91	กลาง	3.17	.79	กลาง	3.28	.78	กลาง	3.59	.70	มาก
5. แจ้งให้ทราบแผนการผลิตในแต่ละสัปดาห์	3.21	.94	กลาง	3.07	.81	กลาง	3.31	.74	กลาง	3.35	1.02	กลาง
6. จัดเตรียมการ Audit ล่วงหน้า	3.00	.89	กลาง	3.03	.89	กลาง	3.32	.73	กลาง	3.38	.96	กลาง
7. ชี้แจงบทบาทการบริหารงาน	2.98	.90	กลาง	3.06	.85	กลาง	3.19	.78	กลาง	3.30	.86	กลาง
8. วางแผนจัดคนได้เหมาะสม	3.02	1.03	กลาง	3.10	.84	กลาง	3.13	.72	กลาง	3.38	.82	กลาง
9. จัดเตรียมความพร้อมต้อนรับแขก	3.40	.90	กลาง	3.38	.84	กลาง	3.39	.71	กลาง	3.36	.82	กลาง
10. ทราบยอดการผลิตแต่ละชั่วโมง	3.49	1.00	กลาง	3.42	.89	กลาง	3.31	.87	กลาง	3.08	.98	กลาง
รวม	3.17	.64	กลาง	3.19	.53	กลาง	3.30	.42	กลาง	3.43	.57	กลาง

จากตารางที่ 37 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อ ทักษะการบริหาร ด้านความคิด (Conceptual Skill) จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลางทุกระดับ การศึกษาดังนี้ ม. ต้น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$) ม.ปลาย/ ปวช. มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$) อนุปริญญา/ ปวศ. มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$) ปริญญาตรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารด้านความคิด จำแนกตามระดับการศึกษา ข้อชี้แจงให้ทราบถึงความคาดหวัง ของบริษัทที่มีต่อท่าน ($\bar{X} = 3.59$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แก้ไขปัญหาในขบวนการผลิต ($\bar{X} = 3.74$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก หาสาเหตุของปัญหาในขบวนการผลิต ($\bar{X} = 3.52$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และ วิเคราะห์ปรับแผนตามความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.59$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 38 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความคิด (Conceptual Skill) จำแนกตามระดับการศึกษา

ทักษะการบริหารด้านความคิด (Conceptual Skill)	แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. ชี้แจงให้ทราบถึงความ คาดหวังของบริษัทที่มีต่อท่าน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.73	.909	1.255	.290
	ภายในกลุ่ม	357	258.47	.724		
	รวม	360	261.20			
2. แก้ไขปัญหาใน ขบวนการผลิต	ระหว่างกลุ่ม	3	19.85	6.615	9.705*	0.000
	ภายในกลุ่ม	357	243.34	.682		
	รวม	360	263.19			
3. หาสาเหตุของปัญหาใน ขบวนการผลิต	ระหว่างกลุ่ม	3	12.62	4.206	5.628*	.001
	ภายในกลุ่ม	357	266.80	.747		
	รวม	360	279.42			
4. วิเคราะห์แผน ปรับแผนตาม ความเหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	3	9.54	3.181	5.094*	.002
	ภายในกลุ่ม	357	222.93	.624		
	รวม	360	232.47			
5. แจ้งให้ทราบแผนการผลิตใน แต่ละสัปดาห์	ระหว่างกลุ่ม	3	5.17	1.722	2.355	.072
	ภายในกลุ่ม	357	261.07	.731		
	รวม	360	266.24			
6. จัดเตรียมความพร้อมในการ Audit ล่วงหน้า	ระหว่างกลุ่ม	3	9.34	3.113	4.147*	.007
	ภายในกลุ่ม	357	268.02	.751		
	รวม	360	277.36			
7. ชี้แจงบทบาทการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	4.23	1.409	1.987	.116
	ภายในกลุ่ม	357	253.16	.709		
	รวม	360	257.39			
8. วางแผนจัดคนได้เหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	3	4.83	1.609	2.276	.080
	ภายในกลุ่ม	357	252.39	.707		
	รวม	360	257.22			

ตารางที่ 38 (ต่อ)

ทักษะการบริหารของผู้บริหาร ระดับกลางด้านความคิด (Human Skill)	แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
9. จัดเตรียมความพร้อมต้อนรับ แขกมาเยี่ยมชมโรงงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	.06	.018	.027	.994
	ภายในกลุ่ม	357	239.19	.670		
	รวม	360	239.26			
10. ทราบยอดการผลิตแต่ละ ชั่วโมง	ระหว่างกลุ่ม	3	6.91	2.303	2.721*	.044
	ภายในกลุ่ม	357	302.18	.846		
	รวม	360	309.09			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	3.28	1.093	3.889*	.009
	ภายในกลุ่ม	357	100.33	.281		
	รวม	360	103.61			

* $p < .05$

จากตารางที่ 38 จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความคิด (Conceptual Skill) โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อการแก้ไขปัญหาในขบวนการผลิต หาสาเหตุของปัญหาในขบวนการผลิต วิเคราะห์ปรับแผนการผลิตตามความเหมาะสม แจ้งให้ทราบแผนการผลิตในแต่ละชั่วโมง และจัดเตรียมความพร้อมในการ Audit ล่วงหน้า ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ดังตารางที่ 39-43 ดังนี้

ตารางที่ 39 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความคิด (Conceptual Skill) ข้อแก้ไขปัญหาในขบวนการผลิตเป็นรายคู่จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ม. ต้น	ม.ปลาย/ ปวช	อนุปริญญา/ ปวส	ปริญญาตรี
	\bar{X}	3.16	3.10	3.32	3.74
ม. ต้น	3.16	-	.06	-.16	-.58*
ม.ปลาย/ ปวช	3.10	-	-	-.22	-.64*
อนุปริญญา/ ปวส	3.32	-	-	-	-.42*
ปริญญาตรี	3.74	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 39 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความคิด (Conceptual Skill) ข้อแก้ไขปัญหาในขบวนการผลิตมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับ ม.ต้น ม.ปลาย/ ปวช และอนุปริญญา/ ปวส

ตารางที่ 40 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความคิด (Conceptual Skill) ข้อหาสาเหตุของปัญหาในขบวนการผลิต เป็นรายคู่จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ม. ต้น	ม.ปลาย/ ปวช	อนุปริญญา/ ปวส	ปริญญาตรี
	\bar{X}	2.88	3.18	3.23	3.52
ม. ต้น	2.88	-	-.27*	-.31*	-.70*
ม.ปลาย/ ปวช	3.18	-	-	-.03	-.42*
อนุปริญญา/ ปวส	3.23	-	-	-	-.39*
ปริญญาตรี	3.52	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 40 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ม.ปลาย/ ปวช อนุปริญญา/ ปวส ปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความคิด (Conceptual Skill) ข้อหาสาเหตุของปัญหาในขบวนการผลิต มากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ม.ต้น และพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นมากกว่า ม.ต้น ม.ปลาย/ ปวช และอนุปริญญา/ ปวส

ตารางที่ 41 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความคิด (Conceptual Skill) ข้อวิเคราะห์ปรับแผนตามความเหมาะสมเป็น รายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ม. ต้น	ม.ปลาย/ ปวช	อนุปริญญา/ ปวส	ปริญญาตรี
	\bar{X}	3.14	3.17	3.23	3.67
ม. ต้น	3.14	-	-.03	-.09	-.53*
ม.ปลาย/ ปวช	3.17	-	-	-.06	-.50*
อนุปริญญา/ ปวส	3.23	-	-	-	-.43*
ปริญญาตรี	3.67	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 41 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความคิด (Conceptual Skill) ข้อวิเคราะห์ปรับแผนตามความเหมาะสม มากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ม.ต้น ม.ปลาย/ ปวช และอนุปริญญา/ ปวส

ตารางที่ 42 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความคิด (Conceptual Skill) ข้อจัดเตรียมความพร้อมในการ Audit ล่วงหน้า เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ม. ต้น	ม.ปลาย/ ปวช	อนุปริญญา/ ปวส	ปริญญาตรี
	\bar{X}	3.00	3.05	3.29	3.39
ม. ต้น	3.00	-	-.05	-.29*	-.39*
ม.ปลาย/ ปวช	3.05	-	-	-.24*	-.35*
อนุปริญญา/ ปวส	3.29	-	-	-	-.11
ปริญญาตรี	3.39	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 42 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา อนุปริญญา/ ปวส และปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความคิด (Conceptual Skill) ข้อจัดเตรียมความพร้อมในการ Audit ล่วงหน้า มากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ม.ต้น ม.ปลาย/ ปวช

ตารางที่ 43 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความคิด (Conceptual Skill) ข้อทราบแผนการผลิตในแต่ละชั่วโมง เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ม. ต้น	ม.ปลาย/ ปวช	อนุปริญญา/ ปวส	ปริญญาตรี
	\bar{X}	3.49	3.42	3.31	3.08
ม. ต้น	3.49	-	.07	-.18	-.42*
ม.ปลาย/ ปวช	3.42	-	-	-.11	-.34*
อนุปริญญา/ ปวส	3.31	-	-	-	-.23
ปริญญาตรี	3.08	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 43 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ม.ต้น และม.ปลาย/ ปวช มีความคิดเห็นต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความคิด (Conceptual Skill) ข้อทราบยอดการผลิตในแต่ละชั่วโมง มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี

ตารางที่ 44 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง
ด้านมนุษย (Human Skill) จำแนกตามระดับการศึกษา

ทักษะการบริหาร ด้านมนุษย (Human Skill)	ระดับการศึกษา											
	ม. ต้น <i>n</i> = 57			ม.ปลาย/ ปวช <i>n</i> = 148			อนุปริญญา/ ปวส <i>n</i> = 90			ปริญญาตรี <i>n</i> = 66		
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ
1. ขอให้ท่านปฏิบัติ ตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	3.47	.93	กลาง	3.80	.77	มาก	3.68	.73	มาก	3.69	.84	มาก
2. สามารถทำงาน เข้ากับพนักงาน	3.39	1.08	กลาง	3.29	.87	กลาง	3.46	.84	กลาง	3.82	.99	มาก
3. สามารถทำงาน เข้ากับหน่วยงาน อื่น	3.18	.97	กลาง	3.39	.87	กลาง	3.41	.85	กลาง	3.79	.92	มาก
4. ยอมรับ ข้อเสนอแนะ	3.09	1.21	กลาง	3.01	1.03	กลาง	3.26	.98	กลาง	3.76	.84	มาก
5. มีวิธีการกระตุ้น พนักงานให้ ทำงานเสร็จ	3.05	1.11	กลาง	3.24	1.01	กลาง	3.38	1.00	กลาง	3.42	.93	กลาง
6. ใช้ภาษาพูดในการ สั่งงานที่ชัดเจน และเข้าใจ	3.21	1.11	กลาง	3.10	.98	กลาง	3.28	.94	กลาง	3.50	1.03	กลาง
7. สามารถแก้ไขข้อ ขัดแย้งพนักงาน	2.81	.95	กลาง	3.00	.87	กลาง	3.11	.90	กลาง	3.24	.91	กลาง
8. ประชาสัมพันธ์ ผลงานที่ดีของ พนักงาน	2.84	.92	กลาง	3.03	.89	กลาง	2.88	.91	กลาง	3.03	.80	กลาง

ตารางที่ 44 (ต่อ)

ทักษะการบริหาร ด้านมนุษย์ (Human Skill)	ระดับการศึกษา											
	ม. ต้น n= 57			ม.ปลาย/ ปวช. n= 148			อนุปริญญา/ ปวส. n= 90			ปริญญาตรี n= 66		
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ
9. มีวิธีการเลือกใช้ คนให้เหมาะสม กับงาน	2.93	1.10	กลาง	3.15	.93	กลาง	3.17	.76	กลาง	3.47	.86	กลาง
10. ไม่ชอบอยู่ตาม ลำพัง ชอบ สังสรรค์กับ พนักงาน	2.82	.98	กลาง	3.01	.86	กลาง	3.16	.99	กลาง	3.15	1.00	กลาง
รวม	3.08	.77	กลาง	3.20	.60	กลาง	3.28	.51	กลาง	3.49	.61	กลาง

ตารางที่ 44 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อ ทักษะการบริหารด้านมนุษย์ (Human Skill) จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกระดับการศึกษา ดังนี้ ม. ต้น มีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$) ม.ปลาย/ ปวช. มีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$) อนุปริญญา/ ปวส. มีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$) ปริญญาตรี มีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อ ทักษะการบริหาร ด้านมนุษย์ ของผู้บริหารระดับกลางอยู่ในเกณฑ์มากจำนวน 6 ข้อ ดังนี้ พนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อ ขอให้ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ ($\bar{X} = 3.69$) สามารถทำงานเข้ากับพนักงาน ($\bar{X} = 3.82$) สามารถทำงานเข้ากับหน่วยงานอื่น ๆ ($\bar{X} = 3.79$) และยอมรับข้อเสนอแนะของพนักงาน ($\bar{X} = 3.76$) สำหรับพนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ ปวส. และพนักงานที่มีระดับการศึกษา ม.ปลาย/ ปวช. มีความคิดเห็นต่อ ทักษะการบริหาร ขอให้ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับเสมอ ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$ และ $\bar{X} = 3.80$) ตามลำดับ

ตารางที่ 45 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านมนุษย์ (Human Skill) จำแนกตามระดับการศึกษา

ทักษะการบริหารของผู้บริหาร ระดับกลาง ด้านมนุษย์ (Human Skill)	แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
1. ขอให้ท่านปฏิบัติตาม กฎระเบียบข้อบังคับ	ระหว่างกลุ่ม	3	4.57	1.522	2.372	.070
	ภายในกลุ่ม	357	229.12	.642		
	รวม	360	233.69			
2. สามารถทำงานเข้ากับ พนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	12.93	4.310	5.092*	.002
	ภายในกลุ่ม	357	302.16	.846		
	รวม	360	315.09			
3. สามารถทำงานเข้ากับ หน่วยงานอื่น ๆ	ระหว่างกลุ่ม	3	12.39	4.128	5.220*	.002
	ภายในกลุ่ม	357	282.34	.791		
	รวม	360	294.73			
4. ยอมรับข้อเสนอแนะของ พนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	26.91	8.971	8.684*	0.000
	ภายในกลุ่ม	357	368.80	1.033		
	รวม	360	395.71			
5. มีวิธีการกระตุ้นพนักงานให้ ทำงานเสร็จ	ระหว่างกลุ่ม	3	5.38	1.793	1.752	.156
	ภายในกลุ่ม	357	365.36	1.023		
	รวม	360	370.74			
6. ใช้ภาษาพูดในการสั่งงานที่ ชัดเจนและเข้าใจ	ระหว่างกลุ่ม	3	7.48	2.492	2.489	.060
	ภายในกลุ่ม	357	357.51	1.001		
	รวม	360	364.99			
7. สามารถแก้ไขข้อขัดแย้ง พนักงานได้	ระหว่างกลุ่ม	3	6.49	2.163	2.682*	.047
	ภายในกลุ่ม	357	287.89	.806		
	รวม	360	294.38			

ตารางที่ 45 (ต่อ)

ทักษะการบริหารของ ผู้บริหารระดับกลาง ด้าน มนุษย์ (Human Skill)	แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
8. ประชาสัมพันธ์ผลงาน ที่ดีของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.53	.842	1.074	.360
	ภายในกลุ่ม	357	280.01	.784		
	รวม	360	282.54			
9. มีวิธีการเลือกใช้คน ให้เหมาะสมกับงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	9.25	3.084	3.744*	.011
	ภายในกลุ่ม	357	294.04	.824		
	รวม	360	303.29			
10. ไม่ชอบอยู่ตามลำพัง ชอบสังสรรค์กับ พนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	4.77	1.588	1.803	.146
	ภายในกลุ่ม	357	314.53	.881		
	รวม	360	319.29			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	5.79	1.929	5.124*	.002
	ภายในกลุ่ม	357	134.41	.376		
	รวม	360	140.20			

* $p < .05$

จากตารางที่ 45 การวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านมนุษย์ (Human Skill) จำแนกตามระดับการศึกษา จากผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อ สามารถทำงานเข้ากับพนักงาน สามารถทำงานเข้ากับหน่วยงานอื่น ๆ ยอมรับข้อเสนอแนะของพนักงาน สามารถแก้ไขข้อขัดแย้งพนักงานได้ และมีวิธีการเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงาน พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 46-49 ดังนี้

ตารางที่ 46 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านมนุษย์ (Human Skill) ซื่อสามารถทำงานเข้ากับพนักงานได้ เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ม. ต้น	ม.ปลาย/ ปวช	อนุปริญญา/ ปวส	ปริญญาตรี
	\bar{X}	3.39	3.29	3.46	3.82
ม. ต้น	3.39	-	.09	-0.06	-.43*
ม.ปลาย/ ปวช	3.29	-	-	-.17	-.53*
อนุปริญญา/ ปวส	3.46	-	-	-	-.36*
ปริญญาตรี	3.82	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 46 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านมนุษย์ (Human Skill) ซื่อสามารถทำงานเข้ากับพนักงานได้ มากกว่า ม.ต้น ม.ปลาย/ ปวช อนุปริญญา/ ปวส

ตารางที่ 47 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านมนุษย์ (Human Skill) ซื่อ สามารถทำงานเข้ากับหน่วยงานอื่นได้ เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ม. ต้น	ม.ปลาย/ ปวช	อนุปริญญา/ ปวส	ปริญญาตรี
	\bar{X}	3.18	3.39	3.41	3.79
ม. ต้น	3.18	-	-.22	-.24	-.61*
ม.ปลาย/ ปวช	3.39	-	-	-.02	-.40*
อนุปริญญา/ ปวส	3.41	-	-	-	-.38
ปริญญาตรี	3.79	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 47 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านมนุษย์ (Human Skill) ซื่อสามารถทำงานเข้ากับหน่วยงานอื่นได้ มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา ม.ต้น และ ม.ปลาย/ ปวช

ตารางที่ 48 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านมนุษย (Human Skill) ข้อยอมรับข้อเสนอแนะของพนักงาน เป็นรายคู่จำแนกตาม ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ม. ต้น	ม.ปลาย/ ปวช	อนุปริญญา/ ปวส	ปริญญาตรี
	\bar{X}	3.09	3.01	3.26	3.77
ม. ต้น	3.09	-	.08	-.17	-.67*
ม.ปลาย/ ปวช	3.01	-	-	-.25	-.75*
อนุปริญญา/ ปวส	3.26	-	-	-	-.50*
ปริญญาตรี	3.77	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 48 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านมนุษย (Human Skill) ข้อยอมรับข้อเสนอแนะของพนักงาน มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา ม.ต้น ม.ปลาย/ ปวช และอนุปริญญา/ ปวส

ตารางที่ 49 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านมนุษย (Human Skill) ข้อสามารถแก้ไขข้อขัดแย้งพนักงานได้ เป็นรายคู่ จำแนกตาม ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ม. ต้น	ม.ปลาย/ ปวช	อนุปริญญา/ ปวส	ปริญญาตรี
	\bar{X}	2.81	3.00	3.11	3.24
ม. ต้น	2.81	-	-.19	.30*	.43*
ม.ปลาย/ ปวช	3.00	-	-	-.11	-.24
อนุปริญญา/ ปวส	3.11	-	-	-	-.13
ปริญญาตรี	3.24	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 49 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา อนุปริญญา/ ปวส และปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านมนุษย (Human Skill) ข้อแก้ไขข้อขัดแย้งของพนักงานได้ มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา ม.ต้น

ตารางที่ 50 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านมนุษย (Human Skill) ซึ่งมีวิธีการเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงาน เป็นรายคู่จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ม. ต้น	ม.ปลาย/ ปวช	อนุปริญญา/ ปวส	ปริญญาตรี
	\bar{X}	2.93	3.14	3.18	3.47
ม. ต้น	2.93	-	-.21	-.25	-.54*
ม.ปลาย/ ปวช	3.14	-	-	-.04	-.33*
อนุปริญญา/ ปวส	3.18	-	-	-	-.29
ปริญญาตรี	3.47	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 50 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านมนุษย (Human Skill) ซึ่งมีวิธีการเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงาน มากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ม.ต้น และม.ปลาย/ ปวช

ตารางที่ 51 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของพนักงานต่อ ทักษะการบริหารของ
ผู้บริหารระดับกลาง ด้านเทคนิค (Technical Skill) จำแนกตามระดับการศึกษา

ทักษะการบริหาร ด้านเทคนิค (Technical Skill)	ระดับการศึกษา											
	ม. ต้น			ม.ปลาย/ ปวช			อนุปริญญา/ ปวส			ปริญญาตรี		
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ
1. สนับสนุนให้มี การ เปลี่ยน แปลงปรับปรุง การปฏิบัติงาน	3.14	.88	กลาง	3.38	.84	กลาง	3.53	.88	มาก	3.82	.88	มาก
2. ขอความเห็นชอบจาก พนักงานในเรื่อง สำคัญก่อนปฏิบัติงาน	2.86	1.13	กลาง	2.94	1.01	กลาง	2.84	.96	กลาง	3.08	.81	กลาง
3. มีความเข้าใจ เครื่องจักร	3.11	1.06	กลาง	3.04	.96	กลาง	3.10	.95	กลาง	3.32	.90	กลาง
4. เข้าใจอุปกรณ์ เครื่องมือการทำงานดี	3.04	1.09	กลาง	3.12	.87	กลาง	3.12	.91	กลาง	3.47	.93	กลาง
5. เข้าใจมาตรฐานในงาน	3.00	.98	กลาง	3.17	.82	กลาง	3.38	.79	กลาง	3.55	.84	มาก
6. เข้าใจระบบ ISO	3.53	1.07	มาก	3.49	.81	กลาง	3.39	.80	กลาง	3.48	.86	กลาง
7. เข้าใจวิธีซ่อมงานที่ไม่ ตรงตามข้อกำหนด	2.98	.97	กลาง	3.11	.82	กลาง	3.12	.75	กลาง	3.29	.80	กลาง
8. เข้าใจวิธีการคัดแยก งานที่ไม่ตรงตาม ข้อกำหนด	2.95	.81	กลาง	3.30	.81	กลาง	3.20	.81	กลาง	3.39	.86	กลาง
9. เข้าใจการทำงาน ภายใต้ระบบต่าง ๆ	3.04	.89	กลาง	3.26	.93	กลาง	3.03	.97	กลาง	3.45	.86	กลาง
10. ทราบถึง Cycle Time ของเครื่องจักรในการ ผลิต	2.98	.87	กลาง	3.21	.95	กลาง	3.24	.85	กลาง	3.39	.96	กลาง
รวม	3.06	.76	กลาง	3.20	.63	กลาง	3.20	.62	กลาง	3.42	.62	กลาง

จากตารางที่ 51 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อ ทักษะการบริหารด้านเทคนิค (Technical Skill) จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมมีอยู่ในระดับปานกลางทุกระดับการศึกษา ดังนี้ ม.ต้น มีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$) ม.ปลาย/ ปวช. มีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$) อนุปริญญา/ ปวส. มีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$) ปริญญาตรี มีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง อยู่ในระดับ มาก จำนวน 4 ข้อ ดังนี้ พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อ สนับสนุนให้มีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุง การปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.82$) และข้อมีความเข้าใจมาตรฐานในงาน ($\bar{X} = 3.55$) พนักงานที่มีระดับ การศึกษาอนุปริญญา มีระดับความคิดเห็นต่อ สนับสนุนให้มีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงการ ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.53$) และพนักงานที่มีระดับการศึกษาม.ต้นมีความคิดเห็นต่อ เข้าใจระบบ ISO ($\bar{X} = 3.53$)

ตารางที่ 52 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านเทคนิค (Technical Skill) จำแนกตามระดับการศึกษา

ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านเทคนิค (Technical Skill)	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. สนับสนุนให้มีกรเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	15.76	5.25	7.107*	.000
	ภายในกลุ่ม	357	263.91	.739		
	รวม	360	279.67			
2. ขอความเห็นชอบจากพนักงานในเรื่องสำคัญก่อนปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.35	.785	.810	.489
	ภายในกลุ่ม	357	345.77	.969		
	รวม	360	348.12			
3. มีความเข้าใจเครื่องจักร	ระหว่างกลุ่ม	3	3.57	1.190	1.281	.281
	ภายในกลุ่ม	357	331.54	.929		
	รวม	360	335.11			
4. เข้าใจอุปกรณ์เครื่องมือการทำงานดี	ระหว่างกลุ่ม	3	7.52	2.505	2.906*	.035
	ภายในกลุ่ม	357	307.84	.862		
	รวม	360	315.36			
5. เข้าใจมาตรฐานในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	11.70	3.901	5.477*	.001
	ภายในกลุ่ม	357	254.30	.712		
	รวม	360	266.00			
6. เข้าใจระบบ ISO	ระหว่างกลุ่ม	3	.83	.275	.368	.776
	ภายในกลุ่ม	357	267.06	.748		
	รวม	360	267.89			
7. เข้าใจวิธีซ่อมงานที่ไม่ตรงตามข้อกำหนด	ระหว่างกลุ่ม	3	2.95	.984	1.449	.228
	ภายในกลุ่ม	357	242.44	.679		
	รวม	360	245.39			

ตารางที่ 52 (ต่อ)

ทักษะการบริหาร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านเทคนิค (Technical Skill)	แปรปรวน					
8. เข้าใจวิธีการคัดแยกงานที่ไม่ตรงตามข้อกำหนด	ระหว่างกลุ่ม	3	7.20	2.398	3.593*	.014
	ภายในกลุ่ม	357	238.32	.668		
	รวม	360	245.52			
9. เข้าใจการทำงานภายใต้ระบบต่าง ๆ	ระหว่างกลุ่ม	3	9.45	3.149	3.726*	.012
	ภายในกลุ่ม	357	301.70	.845		
	รวม	360	311.15			
10. ทราบถึง Cycle Time ของเครื่องจักรในการผลิต	ระหว่างกลุ่ม	3	5.28	1.759	2.094	.101
	ภายในกลุ่ม	357	299.87	.840		
	รวม	360	305.15			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	5.42	1.806	4.544*	.004
	ภายในกลุ่ม	357	141.90	.397		
	รวม	360	147.32			

* $p < .05$

จากตารางที่ 52 การวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน ต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านเทคนิค (Technical Skill) จำแนกตามระดับการศึกษา จากผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม และรายชื่อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ได้แก่ สนับสนุนให้มีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงการปฏิบัติงาน เข้าใจอุปกรณ์เครื่องมือการทำงานดี เข้าใจมาตรฐานในงาน เข้าใจวิธีการคัดแยกงานที่ไม่ตรงตามข้อกำหนด และเข้าใจการทำงานภายใต้ระบบต่าง ๆ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ดังตารางที่ 53-57 ดังนี้

ตารางที่ 53 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านเทคนิค (Technical Skill) ข้อ สันับสนุนให้มีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ม. ต้น	ม.ปลาย/ ปวช	อนุปริญญา/ ปวส	ปริญญาตรี
	\bar{X}	3.14	3.38	3.53	3.82
ม. ต้น	3.14	-	-.24	-.39*	-.68*
ม.ปลาย/ ปวช	3.38	-	-	-.15	-.44*
อนุปริญญา/ ปวส	3.53	-	-	-	-.28*
ปริญญาตรี	3.82	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 53 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษานุปริญญา/ ปวส มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านเทคนิค (Technical Skill) ข้อสนับสนุนให้มีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา ม.ต้น และพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นมากกว่า ม.ต้น ม.ปลาย/ ปวช และอนุปริญญา/ ปวส.

ตารางที่ 54 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านเทคนิค (Technical Skill) ข้อเข้าใจถึงอุปกรณ์ เครื่องมือการทำงานเป็นอย่างดี เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ม. ต้น	ม.ปลาย/ ปวช	อนุปริญญา/ ปวส	ปริญญาตรี
	\bar{X}	3.04	3.12	3.12	3.47
ม. ต้น	3.04	-	-.09	-.09	-.43*
ม.ปลาย/ ปวช	3.12	-	-	.00	-.35*
อนุปริญญา/ ปวส	3.12	-	-	-	-.35*
ปริญญาตรี	3.47	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 54 ผลการศึกษาวิจัย พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านเทคนิค (Technical Skill) ซื่อเข้าใจถึง อุปกรณ์ เครื่องมือการทำงานเป็นอย่างดี มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา ม.ต้น ม.ปลาย/ ปวช อนุปริญญา/ ปวส

ตารางที่ 55 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อทักษะการบริหาร ของผู้บริหารระดับกลาง ด้านเทคนิค (Technical Skill) ซื่อเข้าใจมาตรฐานในงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ม. ต้น	ม.ปลาย/ ปวช	อนุปริญญา/ ปวส	ปริญญาตรี
	\bar{X}	3.00	3.17	3.38	3.55
ม. ต้น	3.00	-	-.17	-.38*	-.55*
ม.ปลาย/ ปวช	3.17	-	-	-.21	-.38*
อนุปริญญา/ ปวส	3.38	-	-	-	-.17*
ปริญญาตรี	3.55	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 55 ผลการศึกษาวิจัย พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านเทคนิค (Technical Skill) ซื่อเข้าใจมาตรฐานในงาน มากกว่า ม.ต้น ม.ปลาย/ ปวช อนุปริญญา/ ปวส และพนักงานที่มีระดับการศึกษา อนุปริญญา/ ปวส. มีความคิดเห็นมากกว่า ม.ต้น

ตารางที่ 56 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านเทคนิค (Technical Skill) ข้อเข้าใจวิธีการคัดแยกงานที่ไม่ตรงตามข้อกำหนด เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ม. ต้น	ม.ปลาย/ ปวช	อนุปริญญา/ ปวส	ปริญญาตรี
ม. ต้น	2.95	-	-.36*	-.25	-.45*
ม.ปลาย/ ปวช	3.30	-	-	.10	-.09
อนุปริญญา/ ปวส	3.20	-	-	-	-.19
ปริญญาตรี	3.39	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 56 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี และ ม.ปลาย/ ปวช มีความคิดเห็นต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านเทคนิค (Technical Skill) ข้อเข้าใจวิธีการคัดแยกงานที่ไม่ตรงตามข้อกำหนด มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา ม.ต้น

ตารางที่ 57 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านเทคนิค (Technical Skill) ข้อเข้าใจการทำงานภายใต้ระบบต่าง ๆ เช่น 6 sigma, Kanban, OSHA เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ม. ต้น	ม.ปลาย/ ปวช	อนุปริญญา/ ปวส	ปริญญาตรี
ม. ต้น	3.04	-	-.26	-.001	-.42*
ม.ปลาย/ ปวช	3.29	-	-	.26*	-.16
อนุปริญญา/ ปวส	3.03	-	-	-	-.42*
ปริญญาตรี	3.45	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 57 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อ ทักษะ การบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านเทคนิค (Technical Skill) ช้อเข้าใจการทำงานภายใต้ระบบ ต่างๆ เช่น 6 sigma, Kanban, OSHA มากกว่า ม. ต้น อนุปริญญา/ ปวส และพนักงานที่มีระดับ การศึกษา ม.ปลาย/ ปวช มีความคิดเห็นมากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา อนุปริญญา/ ปวส

ตารางที่ 58 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของพนักงานต่อทักษะการบริหาร
ของผู้บริหารระดับกลาง จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ทักษะการบริหาร ของผู้บริหาร ระดับกลาง	ประสบการณ์ทำงาน											
	ต่ำกว่า 4 ปี			4-6 ปี			7-9 ปี			กว่า 9 ปีขึ้นไป		
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ
1. ด้านความคิด (Conceptual Skill)	3.37	.55	กลาง	3.30	.51	กลาง	3.20	.51	กลาง	3.04	.54	กลาง
2. ด้านมนุษย์ (Human Skill)	3.41	.64	กลาง	3.32	.58	กลาง	3.13	.62	กลาง	3.04	.58	กลาง
3. ด้านเทคนิค (Technical Skill)	3.34	.69	กลาง	3.29	.56	กลาง	3.10	.70	กลาง	3.07	.59	กลาง
รวม	3.38	.58	กลาง	3.31	.50	กลาง	3.14	.56	กลาง	3.05	.51	กลาง

จากตารางที่ 58 พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง อยู่ในระดับปานกลาง ดังนี้ พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 4 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.38 พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 4-6 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.31 พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 7-9 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.14 และพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน กว่า 9 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 3.05

ตารางที่ 59 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ทักษะการบริหารของ ผู้บริหารระดับกลาง	แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. ด้านความคิด (Conceptual Skill)	ระหว่างกลุ่ม	3	4.67	1.555	5.612*	.001
	ภายในกลุ่ม	357	98.94	.277		
	รวม	360	103.61			
2. ด้านมนุษย์ (Human Skill)	ระหว่างกลุ่ม	3	7.41	2.471	6.642*	.000
	ภายในกลุ่ม	357	132.78	.372		
	รวม	360	140.20			
3. ด้านเทคนิค (Technical Skill)	ระหว่างกลุ่ม	3	4.96	1.653	3.962*	.008
	ภายในกลุ่ม	357	148.96	.417		
	รวม	360	153.92			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	5.45	1.818	6.125*	.000
	ภายในกลุ่ม	357	105.94	.297		
	รวม	360	111.40			

* $p < .05$

จากตารางที่ 59 พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลางโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์เป็นรายด้าน รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 60 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความคิด (Conceptual Skill) จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน		ต่ำกว่า 4 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	กว่า 9 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.37	3.30	3.20	3.04
ต่ำกว่า 4 ปี	3.37	-	.0007	.1717*	.3393*
4-6 ปี	3.30	-	-	.0010	.2657*
7-9 ปี	3.20	-	-	-	.1676
กว่า 9 ปีขึ้นไป	3.04	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 60 พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 4 ปี มีความคิดเห็นต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความคิด (Conceptual Skill) มากกว่า พนักงานที่มี ประสบการณ์ทำงาน 7-9 ปี และกว่า 9 ปีขึ้นไป และพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 4-6 ปี มีความ คิดเห็นมากกว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน กว่า 9 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 61 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านมนุษย (Human Skill) จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน		ต่ำกว่า 4 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	กว่า 9 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.41	3.32	3.13	3.04
ต่ำกว่า 4 ปี	3.41	-	.0008	.2831*	.3767*
4-6 ปี	3.32	-	-	.1993*	.2929*
7-9 ปี	3.13	-	-	-	.0009
กว่า 9 ปีขึ้นไป	3.04	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 61 พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 4 ปี และ 4-6 ปี มีความ คิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านมนุษย (Human Skill) มากกว่า พนักงานที่ มีประสบการณ์ทำงาน 7-9 ปี และกว่า 9 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 62 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านเทคนิค (Technical Skill) จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน		ต่ำกว่า 4 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	กว่า 9 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.34	3.29	3.10	3.07
ต่ำกว่า 4 ปี	3.34	-	.0005	.2479*	.2730*
4-6 ปี	3.29	-	-	.1989*	.2240*
7-9 ปี	3.10	-	-	-	.0003
กว่า 9 ปีขึ้นไป	3.07	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 62 พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 4 ปี และ 4-6 ปี มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านเทคนิค (Technical Skill) มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 7-9 ปี และกว่า 9 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 63 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน		ต่ำกว่า 4 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	กว่า 9 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.38	3.31	3.14	3.05
ต่ำกว่า 4 ปี	3.38	-	.0007	.2342*	.3297*
4-6 ปี	3.31	-	-	.1654*	.2609*
7-9 ปี	3.14	-	-	-	.0010
กว่า 9 ปีขึ้นไป	3.05	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 63 พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 4 ปี และ 4-6 ปี มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 7-9 ปี และกว่า 9 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 64 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็น ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหาร
ระดับกลาง ด้านความคิด (Conceptual Skill) จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ทักษะการบริหาร ด้านความคิด (Conceptual Skill)	ประสบการณ์ทำงาน											
	ต่ำกว่า 4 ปี			4-6 ปี			7-9 ปี			กว่า 9 ปีขึ้นไป		
	<i>n</i> = 107	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ
1. ชี้แจงให้ทราบถึง ความคาดหวัง ของบริษัท	3.57	.83	มาก	3.44	.82	กลาง	3.38	.89	กลาง	3.33	.88	กลาง
2. แก้ไขปัญหาใน ขบวนการผลิต	3.38	.83	กลาง	3.39	.85	กลาง	3.13	.81	กลาง	3.16	.94	กลาง
3. หาสาเหตุของ ปัญหาใน ขบวนการผลิต	3.32	.80	กลาง	3.25	.93	กลาง	3.10	.85	กลาง	3.11	.99	กลาง
4. วิเคราะห์ปรับ แผนได้เหมาะสม	3.35	.81	กลาง	3.37	.90	กลาง	3.22	.72	กลาง	3.00	.69	กลาง
5. แจ้งให้ทราบ แผนการผลิตใน แต่ละสัปดาห์	3.36	.90	กลาง	3.18	.84	กลาง	3.11	.82	กลาง	3.11	.88	กลาง
6. จัดเตรียมความ พร้อมในการ Audit ล่วงหน้า	3.37	.90	กลาง	3.24	.82	กลาง	3.05	.83	กลาง	2.82	.90	กลาง
7. ชี้แจงบทบาท การบริหารงาน	3.13	.90	กลาง	3.25	.81	กลาง	3.13	.81	กลาง	2.87	.82	กลาง
8. วางแผนจัดคน ได้เหมาะสม	3.29	.78	กลาง	3.15	.76	กลาง	3.20	.92	กลาง	2.76	.88	กลาง
9. จัดเตรียมความ พร้อมรับแขก	3.50	.77	กลาง	3.37	.82	กลาง	3.35	.78	กลาง	3.24	.94	กลาง
10. ทราบยอดการ ผลิตแต่ละชั่วโมง	3.50	1.02	กลาง	3.35	.81	กลาง	3.37	.94	กลาง	2.96	.82	กลาง
รวม	3.37	.55	กลาง	3.30	.51	กลาง	3.20	.51	กลาง	3.04	.54	กลาง

จากตารางที่ 64 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อ ทักษะการบริหารด้านความคิด (Conceptual Skill) จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ดังนี้ พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 4 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$) พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 4-6 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$) พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 7-9 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$) และพนักงานที่มีประสบการณ์กว่า 9 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง อยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 4 ปี มีความคิดเห็นต่อ ชี้แจงให้ทราบถึงความคาดหวังของบริษัทที่มีต่อท่าน ($\bar{X} = 3.57$)

ตารางที่ 65 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความคิด (Conceptual Skill) จำแนกตามประเภทการทำงาน

ทักษะการบริหารของ ผู้บริหารระดับกลาง ด้าน ความคิด (Conceptual Skill)	แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. ชี้แจงให้ทราบถึงความ คาดหวังของบริษัทที่มีต่อท่าน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.86	.953	1.317	.269
	ภายในกลุ่ม	357	258.34	.724		
	รวม	360	261.20			
2. แก้ไขปัญหาใน ขบวนการผลิต	ระหว่างกลุ่ม	3	5.42	1.806	2.501	.059
	ภายในกลุ่ม	357	257.76	.722		
	รวม	360	263.18			
3. หาสาเหตุของปัญหาใน ขบวนการผลิต	ระหว่างกลุ่ม	3	3.19	1.063	1.374	.250
	ภายในกลุ่ม	357	276.23	.774		
	รวม	360	279.42			
4. วิเคราะห์ปรับแผนตามความ เหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	3	5.93	1.978	3.117*	.026
	ภายในกลุ่ม	357	226.54	.635		
	รวม	360	232.47			
5. แจ้งให้ทราบแผนการผลิตใน แต่ละสัปดาห์	ระหว่างกลุ่ม	3	3.87	1.290	1.756	.155
	ภายในกลุ่ม	357	262.37	.735		
	รวม	360	266.24			
6. จัดเตรียมความพร้อมในการ Audit ล่วงหน้า	ระหว่างกลุ่ม	3	13.20	4.399	5.945*	.001
	ภายในกลุ่ม	357	264.16	.740		
	รวม	360	277.36			
7. ชี้แจงบทบาทการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	5.12	1.705	2.413*	.006
	ภายในกลุ่ม	357	252.27	.707		
	รวม	360	257.39			

ตารางที่ 65 (ต่อ)

ทักษะการบริหารของ ผู้บริหารระดับกลาง ด้าน ความคิด (Conceptual Skill)	แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
8. วางแผนจัดคนได้เหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	3	10.55	3.515	5.087*	.002
	ภายในกลุ่ม	357	246.67	.691		
	รวม	360	257.22			
9. จัดเตรียมความพร้อมต้อนรับ แขกมาเยี่ยมชมโรงงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.65	.883	1.333	.263
	ภายในกลุ่ม	357	236.60	.663		
	รวม	360	239.25			
10. ทราบยอดการผลิตแต่ละ ชั่วโมง	ระหว่างกลุ่ม	3	10.48	3.493	4.176*	.006
	ภายในกลุ่ม	357	298.61	.836		
	รวม	360	309.09			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	4.67	1.555	5.612*	.001
	ภายในกลุ่ม	357	98.94	.277		
	รวม	360	103.61			

* $p < .05$

จากตารางที่ 65 พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่ามีจำนวน 5 ข้อ ซึ่งมีความคิดเห็นแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ข้อ ซึ่งแจ้งให้ทราบถึงความคาดหวังของบริษัทที่มีต่อท่าน แก้ไขปัญหาในขบวนการผลิต หาสาเหตุของปัญหาในขบวนการผลิต แจ้งให้ทราบแผนการผลิตในแต่ละสัปดาห์และจัดเตรียมความพร้อมต้อนรับแขกเยี่ยมชมโรงงาน พนักงานมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหาร ด้านความคิด (Conceptual Skill) ของผู้บริหารระดับกลางแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ข้อ วิเคราะห์ปรับแผนตามความเหมาะสม จัดเตรียมความพร้อมในการตรวจสอบ (Audit) ล่วงหน้า ซึ่งแจ้งบทบาทการบริหารงาน วางแผนจัดคนให้เหมาะสมและทราบยอดการผลิตแต่ละชั่วโมง ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ดังตารางที่ 66-70 ดังนี้

ตารางที่ 66 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความคิด (Conceptual Skill) ข้อวิเคราะห์แผนการผลิตและปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน		ต่ำกว่า 4 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	กว่า 9 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.37	3.36	3.22	3.00
ต่ำกว่า 4 ปี	3.35	-	.01	.12	.35*
4-6 ปี	3.37	-	-	.15	.37*
7-9 ปี	3.22	-	-	-	.22
9 ปีขึ้นไป	3.00	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 66 พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 4 ปี และ 4-6 ปี มีความคิดเห็นต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความคิด (Conceptual Skill) ข้อวิเคราะห์แผนการผลิตและปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 9 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 67 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความคิด (Conceptual Skill) ข้อจัดเตรียมความพร้อมในการ Audit ได้ล่วงหน้า เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน		ต่ำกว่า 4 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	กว่า 9 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.37	3.24	3.05	2.82
ต่ำกว่า 4 ปี	3.37	-	.13	.32*	.56*
4-6 ปี	3.24	-	-	.19	.42*
7-9 ปี	3.05	-	-	-	.23
9 ปีขึ้นไป	2.82	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 67 พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 4 ปี และ 4-6 ปี มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความคิด (Conceptual Skill) ข้อยึดเตรียมความพร้อมในการ Audit ได้ล่วงหน้าเสมอ มากกว่า 9 ปีขึ้นไป และพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 4 ปี มีความคิดเห็นมากกว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 7-9 ปี

ตารางที่ 68 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความคิด (Conceptual Skill) ข้อยึดเจอบทบาทการบริหารงานของผู้บริหาร เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน		ต่ำกว่า 4 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	กว่า 9 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.13	3.25	3.13	2.87
ต่ำกว่า 4 ปี	3.13	-	-.12	.00	.26
4-6 ปี	3.25	-	-	.12	.38*
7-9 ปี	3.13	-	-	-	.26
9 ปีขึ้นไป	2.87	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 68 พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 4-6 ปี มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความคิด (Conceptual Skill) ข้อยึดเจอบทบาทการบริหารงานของผู้บริหาร มากกว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานกว่า 9 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 69 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความคิด (Conceptual Skill) ข้อยึดวางแผนจัดคนเข้าทำงานได้ตามความเหมาะสมกับสถานการณ์ เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน		ต่ำกว่า 4 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	กว่า 9 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.29	3.15	3.20	2.76
ต่ำกว่า 4 ปี	3.29	-	.14	.09	.53*
4-6 ปี	3.15	-	-	-.05	.39*
7-9 ปี	3.20	-	-	-	.44*
9 ปีขึ้นไป	2.76	-	-	-	-

จากตารางที่ 69 พบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 4 ปี 4-6 ปี และ 7-9 ปี มีความคิดเห็นต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความคิด (Conceptual Skill) ข้อเสนอแนะจัดคนเข้าทำงานได้ตามความเหมาะสมกับสถานการณ์ มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 9 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 70 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความคิด (Conceptual Skill) ข้อทราบยอดการผลิตแต่ละชั่วโมง เป็นรายคู่จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน		ต่ำกว่า 4 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	กว่า 9 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.50	3.35	3.37	2.96
ต่ำกว่า 4 ปี	3.50	-	.15	.13	.53*
4-6 ปี	3.35	-	-	-.02	.39*
7-9 ปี	3.37	-	-	-	.41*
9 ปีขึ้นไป	2.96	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 70 พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 4 ปี 4-6 ปี และ 7-9 ปี มีความคิดเห็นต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความคิด (Conceptual Skill) ข้อทราบยอดการผลิตแต่ละชั่วโมง มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานกว่า 9 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 71 การแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของพนักงาน ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านมนุษย์ (Human Skill) จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ทักษะการบริหาร ด้านมนุษย์ (Human Skill)	ประสบการณ์ทำงาน											
	ต่ำกว่า 4 ปี			4-6 ปี			7-9 ปี			กว่า 9 ปีขึ้นไป		
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ
1. ขอให้ท่านปฏิบัติ ตามกฎ	3.69	.84	มาก	3.65	.82	มาก	3.79	.78	มาก	3.65	.75	มาก
2. สามารถทำงาน เข้ากับพนักงาน	3.61	.97	มาก	3.59	.90	มาก	3.33	.90	กลาง	3.07	.88	กลาง
3. สามารถทำงาน กับหน่วยงานอื่น	3.51	.91	มาก	3.41	.88	กลาง	3.33	.94	กลาง	3.51	.86	มาก
4. ยอมรับ ข้อเสนอแนะของ พนักงาน	3.53	1.00	มาก	3.44	.96	กลาง	2.98	1.03	กลาง	2.64	.99	กลาง
5. มีวิธีการกระตุ้น พนักงานให้ ทำงานเสร็จ	3.36	1.05	กลาง	3.56	1.00	มาก	3.01	.99	กลาง	3.13	.88	กลาง
6. การสั่งงานที่ ชัดเจนและเข้าใจ	3.47	1.01	กลาง	3.38	.89	กลาง	3.06	1.03	กลาง	2.84	1.00	กลาง
7. สามารถแก้ไขข้อ ขัดแย้งพนักงาน	3.17	.90	กลาง	3.07	.91	กลาง	2.86	.88	กลาง	3.07	.94	กลาง
8. ประชาสัมพันธ์ ผลงานที่ดีของ พนักงาน	3.17	.92	กลาง	2.99	.80	กลาง	2.98	.89	กลาง	2.49	.81	น้อย
9. ใช้คนให้ เหมาะสมกับงาน	3.40	.86	กลาง	3.12	.82	กลาง	2.98	.91	กลาง	3.22	1.12	กลาง
10.ชอบสังสรรค์กับ พนักงาน	3.22	.89	กลาง	3.08	.90	กลาง	2.98	.99	กลาง	2.74	.95	กลาง
รวม	3.41	.64	กลาง	3.32	.58	กลาง	3.13	.62	กลาง	3.04	.58	กลาง

จากตารางที่ 71 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อ ทักษะการบริหารด้านมนุษย์ (Human Skill) จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนี้ พนักงานที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 4 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$) พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 4-6 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$) พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 7-9 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$) และพนักงานที่มีประสบการณ์กว่า 9 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลางอยู่ในระดับมาก จำนวน 10 ข้อ ได้แก่ พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 4 ปี ข้อ ขอให้ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ สามารถทำงานเข้ากับพนักงาน สามารถทำงานเข้ากับหน่วยงานอื่น ได้และยอมรับข้อเสนอแนะของพนักงาน พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 4-6 ปี ข้อขอให้ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับ สามารถทำงานเข้ากับพนักงานและมีวิธึกระตุ้นพนักงานให้ทำงานเสร็จทันเวลา และพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 7-9 ปี ข้อขอให้ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับและพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานกว่า 9 ปีขึ้นไป ข้อขอให้ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และสามารถทำงานเข้ากับหน่วยงานอื่นได้

ตารางที่ 72 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านมนุษย์ (Human Skill) จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านมนุษย์ (Human Skill)	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. ขอให้ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.22	.405	.622	.601
	ภายในกลุ่ม	357	232.48	.651		
	รวม	360	233.69			
2. สามารถทำงานเข้ากับพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	13.73	4.578	5.423*	.001
	ภายในกลุ่ม	357	301.35	.844		
	รวม	360	315.09			
3. สามารถทำงานเข้ากับหน่วยงานอื่น ๆ	ระหว่างกลุ่ม	3	2.12	.705	.860	.462
	ภายในกลุ่ม	357	292.61	.820		
	รวม	360	294.73			
4. ยอมรับข้อเสนอแนะและปฏิบัติตามคำแนะนำของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	39.95	13.32	13.36*	.000
	ภายในกลุ่ม	357	355.77	.997		
	รวม	360	395.72			
5. มีวิธีการกระตุ้นพนักงานให้ทำงานเสร็จตามเวลาดำหนด	ระหว่างกลุ่ม	3	16.69	5.565	5.611*	.001
	ภายในกลุ่ม	357	354.05	.992		
	รวม	360	370.74			
6. ใช้ภาษาพูดในการสั่งงานที่ชัดเจนเข้าใจ	ระหว่างกลุ่ม	3	19.77	6.590	6.815*	.000
	ภายในกลุ่ม	357	345.22	.967		
	รวม	360	364.99			
7. สามารถแก้ไขข้อขัดแย้งพนักงานได้	ระหว่างกลุ่ม	3	5.15	1.717	2.119	.097
	ภายในกลุ่ม	357	289.23	.810		
	รวม	360	294.38			

ตารางที่ 72 (ต่อ)

ทักษะการบริหาร ด้านมนุษย์ (Human Skill)	แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
8. ประชาสัมพันธ์ผลงานที่ดีของ พนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	16.87	5.622	7.554*	.000
	ภายในกลุ่ม	357	265.67	.744		
	รวม	360	282.53			
9. มีวิธีการเลือกใช้คนให้ เหมาะสมกับงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	9.69	3.230	3.927*	.009
	ภายในกลุ่ม	357	293.61	.822		
	รวม	360	303.30			
10. ไม่ชอบอยู่ตามลำพัง ชอบ สังสรรค์กับพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	8.92	2.975	3.422*	.017
	ภายในกลุ่ม	357	310.37	.869		
	รวม	360	319.29			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	7.41	2.471	6.642*	.000
	ภายในกลุ่ม	357	132.78	.372		
	รวม	360	140.20			

* $p < .05$

จากตารางที่ 72 การวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านมนุษย์ (Human Skill) จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน จากผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อ ขอให้ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ สามารถทำงานเข้ากับหน่วยงานอื่นได้ และสามารถแก้ไขข้อขัดแย้งของพนักงานได้ อีกทั้งพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) มีจำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ข้อ สามารถทำงานเข้ากับพนักงานได้ ขอมรับข้อเสนอแนะของพนักงาน มีวิธีการกระตุ้นพนักงานให้ทำงานเสร็จตามเวลาดำหนด ใช้ภาษาพูดในการสั่งงานที่ชัดเจนและเข้าใจ ประชาสัมพันธ์ผลงานที่ดีของพนักงาน มีวิธีการเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงาน และไม่ชอบอยู่ตามลำพังชอบสังสรรค์กับพนักงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 73-79 ดังนี้

ตารางที่ 73 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านมนุษย (Human Skill) ซื่อสามารถทำงานเข้ากับพนักงานได้ เป็นรายคู่ จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน		ต่ำกว่า 4 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	กว่า 9 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.60	3.95	3.33	3.07
ต่ำกว่า 4 ปี	3.60	-	.02	.28*	.53*
4-6 ปี	3.59	-	-	.26	.51*
7-9 ปี	3.33	-	-	-	.26
กว่า 9 ปีขึ้นไป	3.07	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 73 พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 4 ปี มีความคิดเห็นต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านมนุษย (Human Skill) ซื่อสามารถทำงานเข้ากับ พนักงานได้ มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 7-9 ปี และกว่า 9 ปีขึ้นไป และพนักงานที่มี ประสบการณ์ทำงาน 4-6 ปี มีความคิดเห็นมากกว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานกว่า 9 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 74 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับ กลาง ด้านมนุษย (Human Skill) ซื่อยอมรับข้อเสนอแนะและปฏิบัติตามคำแนะนำ ของพนักงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน		ต่ำกว่า 4 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	กว่า 9 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.53	3.44	2.98	2.64
ต่ำกว่า 4 ปี	3.53	-	.09	.55*	.90*
4-6 ปี	3.44	-	-	.46*	.81*
7-9 ปี	2.98	-	-	-	.34*
กว่า 9 ปีขึ้นไป	2.64	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 74 พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 4 ปี และ 4-6 ปี มีความคิดเห็นต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านมนุษย (Human Skill) ข้อยอมรับข้อเสนอแนะ มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 7-9 ปี และพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 4 ปี 4-6 ปี และ 7-9 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานกว่า 9 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 75 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านมนุษย (Human Skill) ข้อมีวิธีการกระตุ้นให้พนักงานทำงานให้เสร็จตามเวลา เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน		ต่ำกว่า 4 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	กว่า 9 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.36	3.56	3.01	3.13
ต่ำกว่า 4 ปี	3.36	-	-.20	.35*	.23
4-6 ปี	3.56	-	-	.55*	.43*
7-9 ปี	3.01	-	-	-	-.12
กว่า 9 ปีขึ้นไป	3.13	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 75 พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 4 ปี และ 4-6 ปี มีความคิดเห็นต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านมนุษย (Human Skill) ข้อมีวิธีการกระตุ้นให้พนักงานทำงานให้เสร็จตามเวลาที่กำหนด มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 7-9 ปี และพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 4-6 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานกว่า 9 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 76 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านมนุษย (Human Skill) ข้อใช้ภาษาพูดในการสั่งงานที่เข้าใจและชัดเจน เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน		ต่ำกว่า 4 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	กว่า 9 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.47	3.38	3.06	2.84
ต่ำกว่า 4 ปี	3.47	-	.08	.41*	.63*
4-6 ปี	3.38	-	-	.32*	.55*
7-9 ปี	3.06	-	-	-	.22
กว่า 9 ปีขึ้นไป	2.84	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 76 พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 4 ปี และ 4-6 ปี มีความคิดเห็นต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านมนุษย (Human Skill) ข้อใช้ภาษาพูดในการสั่งงานที่เข้าใจและชัดเจน มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 7-9 ปี และกว่า 9 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 77 เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านมนุษย (Human Skill) ข้อประชาสัมพันธ์ผลงานของพนักงานที่ดีกับเพื่อนร่วมงานเสมอ เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน		ต่ำกว่า 4 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	กว่า 9 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.17	2.99	2.98	2.49
ต่ำกว่า 4 ปี	3.17	-	.18	.19	.68*
4-6 ปี	2.99	-	-	-.01	.50*
7-9 ปี	2.98	-	-	-	.49*
กว่า 9 ปีขึ้นไป	2.49	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 77 พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 4 ปี 4-6 ปี และ 7-9 ปี มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านมนุษย (Human Skill) ข้อประชาสัมพันธ์ผลงานที่ดีกับเพื่อนร่วมงานเสมอ มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานกว่า 9 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 78 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านมนุษย์ (Human Skill) ข้อเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน		ต่ำกว่า 4 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	กว่า 9 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.39	3.13	2.98	3.22
ต่ำกว่า 4 ปี	3.40	-	.28*	.42*	.18
4-6 ปี	3.12	-	-	.14	-.10
7-9 ปี	2.98	-	-	-	-.24
กว่า 9 ปีขึ้นไป	3.22	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 78 พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 4 ปี มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านมนุษย์ (Human Skill) ข้อเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงาน มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ 4-6 ปี และ 7-9 ปี

ตารางที่ 79 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านมนุษย์ (Human Skill) ข้อไม่ชอบอยู่ตามลำพัง และชอบสังสรรค์กับพนักงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน		ต่ำกว่า 4 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	กว่า 9 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.22	3.08	2.98	2.75
ต่ำกว่า 4 ปี	3.22	-	.14	.24	.48*
4-6 ปี	3.08	-	-	.10	.34*
7-9 ปี	2.98	-	-	-	.23
กว่า 9 ปีขึ้นไป	2.75	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 79 พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 4 ปี และ 4-6 ปี มีความคิดเห็นต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านมนุษย์ (Human Skill) ข้อไม่ชอบอยู่ตามลำพัง และชอบสังสรรค์กับพนักงาน มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานกว่า 9 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 80 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหาร
ระดับกลาง ด้านเทคนิค (Technical Skill) จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ทักษะการบริหาร ด้านเทคนิค (Technical Skill)	ประสบการณ์ทำงาน											
	ต่ำกว่า 4 ปี			4-6 ปี			7-9 ปี			กว่า 9 ปีขึ้นไป		
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ
1. สนับสนุนให้มี การปรับปรุงการ ปฏิบัติงาน	3.50	.88	กลาง	3.60	.87	มาก	3.24	.90	กลาง	3.53	.81	มาก
2. ขอบความเห็นชอบ จากพนักงานใน เรื่องสำคัญก่อน ปฏิบัติงาน	3.11	.98	กลาง	3.05	.88	กลาง	2.91	1.01	กลาง	2.38	.93	น้อย
3. มีความเข้าใจ เครื่องจักร	3.16	.98	กลาง	3.27	.83	กลาง	2.94	1.09	กลาง	3.07	.88	กลาง
4. เข้าใจอุปกรณ์ เครื่องมือการ ทำงานดี	3.27	.95	กลาง	3.25	.90	กลาง	3.02	1.00	กลาง	3.11	.83	กลาง
5. เข้าใจมาตรฐาน ในงาน	3.30	.88	กลาง	3.40	.79	กลาง	3.13	.91	กลาง	3.18	.82	กลาง
6. เข้าใจระบบ ISO	3.66	.89	มาก	3.45	.76	กลาง	3.38	.87	กลาง	3.27	.91	กลาง
7. เข้าใจวิธีซ่อมงาน	3.24	.93	กลาง	3.20	.70	กลาง	2.98	.86	กลาง	3.01	.71	กลาง
8. เข้าใจวิธีการคัด แยกงานที่ไม่ตรง ข้อกำหนด	3.34	.90	กลาง	3.19	.72	กลาง	3.25	.80	กลาง	3.11	.90	กลาง
9. เข้าใจการทำงาน ภายใต้ระบบต่าง	3.45	.95	กลาง	3.17	.81	กลาง	3.07	.98	กลาง	3.11	.94	กลาง
10. ทราบถึง Cycle Time ของเครื่อง	3.40	1.04	กลาง	3.35	.77	กลาง	3.04	.86	กลาง	2.93	.92	กลาง
รวม	3.34	.69	กลาง	3.29	.56	กลาง	3.10	.70	กลาง	3.07	.59	กลาง

จากตารางที่ 80 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อ ทักษะการบริหารด้านเทคนิค (Technical Skill) จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกระดับ ประสบการณ์ทำงาน ดังนี้ ประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 4 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$) พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 4-6 ปี มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$) ประสบการณ์ทำงาน 7-9 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$) และประสบการณ์กว่า 9 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบ พนักงานมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารด้านเทคนิค ในระดับ น้อย จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานกว่า 9 ปีขึ้นไป ข้อขอความเห็นชอบจากพนักงานในเรื่องสำคัญ ก่อนปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.38$) และพนักงานที่มีประสบการณ์ ต่ำกว่า 4 ปี 4-6 ปี และกว่า 9 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับมาก ต่อข้อ สนับสนุนให้มีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงการปฏิบัติงาน อีกทั้งพบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 4 ปี มีความคิดเห็นต่อ ข้อเข้าใจระบบ ISO ระดับ มาก

ตารางที่ 81 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านเทคนิค (Technical Skill) จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ทักษะการบริหาร ด้านเทคนิค (Technical Skill)	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. สนับสนุนให้มีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	7.13	2.377	3.114*	.026
	ภายในกลุ่ม	357	272.54	.763		
	รวม	360	279.67			
2. ขอความเห็นชอบจากพนักงานในเรื่องสำคัญก่อนปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	21.55	7.185	7.854*	.000
	ภายในกลุ่ม	357	326.57	.915		
	รวม	360	348.13			
3. มีความเข้าใจเครื่องจักร	ระหว่างกลุ่ม	3	5.53	1.943	2.107	.099
	ภายในกลุ่ม	357	329.29	.922		
	รวม	360	335.11			
4. เข้าใจอุปกรณ์ เครื่องมือการทำงานดี	ระหว่างกลุ่ม	3	4.22	1.406	1.614	.186
	ภายในกลุ่ม	357	311.13	.872		
	รวม	360	315.35			
5. เข้าใจมาตรฐานในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	4.24	1.413	1.928	.125
	ภายในกลุ่ม	357	261.76	.733		
	รวม	360	266.00			
6. เข้าใจระบบ ISO	ระหว่างกลุ่ม	3	6.98	2.327	3.184*	.024
	ภายในกลุ่ม	357	260.90	.731		
	รวม	360	267.88			
7. เข้าใจวิธีซ่อมงานที่ไม่ตรงตามข้อกำหนด	ระหว่างกลุ่ม	3	4.81	1.602	2.378	.070
	ภายในกลุ่ม	357	240.58	.674		
	รวม	360	245.39			
8. เข้าใจวิธีการคัดแยกงานที่ไม่ตรงตามข้อกำหนด	ระหว่างกลุ่ม	3	2.18	.725	1.064	.364
	ภายในกลุ่ม	357	243.34	.682		
	รวม	360	245.51			

ตารางที่ 81 (ต่อ)

ทักษะการบริหารของ ผู้บริหารระดับกลาง ด้าน เทคนิค (Technical Skill)	แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
9. เข้าใจการทำงานภายใต้ ระบบต่าง ๆ	ระหว่างกลุ่ม	3	8.74	2.914	3.441*	.017
	ภายในกลุ่ม	357	302.40	.847		
	รวม	360	311.15			
10. ทราบถึง Cycle Time ของ เครื่องจักรในการผลิต	ระหว่างกลุ่ม	3	13.25	4.417	5.403*	.001
	ภายในกลุ่ม	357	291.90	.818		
	รวม	360	305.15			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	4.96	1.653	3.962*	.008
	ภายในกลุ่ม	357	148.96	.417		
	รวม	360	153.92			

* $p < .05$

จากตารางที่ 81 การวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านเทคนิค (Technical Skill) จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน จากผลการวิเคราะห์พบว่า ความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่ามีจำนวน 5 ข้อที่พนักงานมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารด้านเทคนิค ของผู้บริหารระดับกลางแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ได้แก่ข้อ มีความเข้าใจเครื่องจักร เข้าใจอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงาน เข้าใจมาตรฐานในงาน เข้าใจวิธีการซ่อมงานที่ไม่ตรงตามข้อกำหนด และเข้าใจวิธีการคัดแยกงานที่ไม่ตรงตามข้อกำหนด อีกทั้งพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านเทคนิค (Technical Skill) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) จำนวน 5 ข้อได้แก่ข้อ สนับสนุนให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน ขอลอความเห็นชอบจากพนักงานในเรื่องสำคัญก่อนปฏิบัติงาน เข้าใจระบบ ISO เข้าใจการทำงานภายใต้ระบบต่าง ๆ และทราบถึง Cycle Time ของเครื่องจักรในการผลิต ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 82-86 ดังนี้

ตารางที่ 82 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านเทคนิค (Technical Skill) ข้อเสนอแนะให้มีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน		ต่ำกว่า 4 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	กว่า 9 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.50	3.60	3.24	3.53
ต่ำกว่า 4 ปี	3.50	-	-.10	.26*	.03
4-6 ปี	3.60	-	-	.11	.34*
7-9 ปี	3.24	-	-	-	.24
กว่า 9 ปีขึ้นไป	3.53	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 82 พบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 4 ปี มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านเทคนิค (Technical Skill) ข้อเสนอแนะให้มีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 7-9 ปี และพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 4-6 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานกว่า 9 ปี ขึ้นไป

ตารางที่ 83 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านเทคนิค (Technical Skill) ข้อขอความเห็นชอบจากพนักงานในเรื่องสำคัญก่อนปฏิบัติงาน ตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน		ต่ำกว่า 4 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	กว่า 9 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.11	3.05	2.91	2.38
ต่ำกว่า 4 ปี	3.11	-	.06	.20	.73*
4-6 ปี	3.05	-	-	.14	.67
7-9 ปี	2.91	-	-	-	.53*
กว่า 9 ปีขึ้นไป	2.38	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 83 พบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 4 ปี และ 7-9 ปี มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านเทคนิค (Technical Skill) ซ้ำขอความเห็นชอบจากพนักงานในเรื่องสำคัญก่อนปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานกว่า 9 ปี ขึ้นไป

ตารางที่ 84 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านเทคนิค (Technical Skill) ซ้ำขอเข้าระบบ ISO 9001, ISO 14000, OSHA 18000 เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน		ต่ำกว่า 4 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	กว่า 9 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.66	3.45	3.38	3.27
ต่ำกว่า 4 ปี	3.66	-	.21	.28*	.39*
4-6 ปี	3.45	-	-	.07	.18
7-9 ปี	3.38	-	-	-	.11
กว่า 9 ปีขึ้นไป	3.27	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 84 พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 4 ปี มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านเทคนิค (Technical Skill) ซ้ำขอเข้าระบบ ISO 9000, ISO 14000, OSHA 18000 มากกว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 7-9 ปี และกว่า 9 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 85 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านเทคนิค (Technical Skill) ข้อเข้าใจการทำงานภายใต้ระบบต่าง ๆ เช่น 6-sigma, Kanban และ KAIZEN เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน		ต่ำกว่า 4 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	กว่า 9 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.45	3.17	3.07	3.11
ต่ำกว่า 4 ปี	3.45	-	.28*	.38*	.34*
4-6 ปี	3.17	-	-	.10	.06
7-9 ปี	3.07	-	-	-	-.04
กว่า 9 ปีขึ้นไป	3.11	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 85 พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 4 ปี มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านเทคนิค (Technical Skill) ข้อเข้าใจการทำงานภายใต้ระบบต่างๆ เช่น 6-sigma, Kanban, KAIZEN มากกว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 4-6 ปี 7-9 ปี และกว่า 9 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 86 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านเทคนิค (Technical Skill) ข้อทราบ Cycle Time ของเครื่องจักรในขบวนการผลิต เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน		ต่ำกว่า 4 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	กว่า 9 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.40	3.35	3.04	2.93
ต่ำกว่า 4 ปี	3.40	-	.05	.36*	.47*
4-6 ปี	3.35	-	-	.31*	.43*
7-9 ปี	3.04	-	-	-	.11
กว่า 9 ปีขึ้นไป	2.93	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 86 พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 4 ปี และ 4-6 ปี มีความคิดเห็นต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านเทคนิค (Technical Skill) ช้อทราบ Cycle Time ของเครื่องจักรในขบวนการผลิต มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 7-9 ปี และกว่า 9 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 87 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ

ทักษะการบริหารของ ผู้บริหารระดับกลาง	จังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ								
	ชลบุรี			ระยอง			ฉะเชิงเทรา		
	<i>n</i> = 146			<i>n</i> = 192			<i>n</i> = 23		
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ
1. ด้านความคิด (Conceptual Skill)	3.30	.46	กลาง	3.20	.57	กลาง	3.51	.61	มาก
2. ด้านมนุษย (Human Skill)	3.33	.49	กลาง	3.15	.69	กลาง	3.64	.67	มาก
3. ด้านเทคนิค (Technical Skill)	3.25	.56	กลาง	3.17	.70	กลาง	3.47	.75	กลาง
รวม	3.29	.45	กลาง	3.17	.61	กลาง	3.54	.61	มาก

จากตารางที่ 87 พบว่า พนักงานที่มีจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหาร ดังนี้ พนักงานที่มีจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$) พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดระยองมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$) และพนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการ อยู่ในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$)

ตารางที่ 88 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ

ทักษะการบริหาร ของ ผู้บริหารระดับกลาง	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1.ด้านความคิด (Conceptual Skill)	ระหว่างกลุ่ม	2	2.42	1.208	4.274*	.015
	ภายในกลุ่ม	358	101.19	.283		
	รวม	360	103.61			
2.ด้านมนุษย (Human Skill)	ระหว่างกลุ่ม	2	6.53	3.267	8.750*	.000
	ภายในกลุ่ม	358	133.66	.373		
	รวม	360	140.20			
3.ด้านเทคนิค (Technical Skill)	ระหว่างกลุ่ม	2	2.01	1.005	2.368	.095
	ภายในกลุ่ม	358	151.91	.424		
	รวม	360	153.92			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	3.37	1.685	5.583*	.004
	ภายในกลุ่ม	358	108.03	.302		
	รวม	360	111.40			

* $p < .05$

จากตารางที่ 88 พบว่า พนักงานที่มีจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหาร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อด้านความคิด (Conceptual Skill) และด้านมนุษย (Human Skill) แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) แต่ด้านเทคนิคนั้นพนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์เป็นรายด้าน รายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 89 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความคิด (Conceptual Skill) จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ

จังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ		ชลบุรี	ระยอง	ฉะเชิงเทรา
	\bar{X}	3.30	3.20	3.51
ชลบุรี	3.30	-	.1013	-.2121
ระยอง	3.20	-	-	-.3134*
ฉะเชิงเทรา	3.51	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 89 พบว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความคิด (Conceptual Skill) มากกว่าพนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการในจังหวัดระยอง

ตารางที่ 90 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านมนุษย (Human Skill) จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ

จังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ		ชลบุรี	ระยอง	ฉะเชิงเทรา
	\bar{X}	3.33	3.15	3.64
ชลบุรี	3.33	-	.1869*	-.3049*
ระยอง	3.15	-	-	-.4917*
ฉะเชิงเทรา	3.64	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 90 พบว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านมนุษย (Human Skill) มากกว่าพนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการในจังหวัดระยอง และจังหวัดชลบุรี และพนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นมากกว่าพนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการในจังหวัดระยอง

ตารางที่ 91 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง
จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ

จังหวัดที่ตั้งสถาน ประกอบการ	\bar{X}	ชลบุรี	ระยอง	ฉะเชิงเทรา
ชลบุรี	3.25	-	.1215*	-.2467*
ระยอง	3.17	-	-	-.3681*
ฉะเชิงเทรา	3.47	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 91 พบว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง มากกว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการในจังหวัดระยองและจังหวัดชลบุรี และพนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นมากกว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดระยอง

ตารางที่ 92 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหาร
ระดับกลาง ด้านความคิด (Conceptual Skill) จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ

ทักษะการบริหารของ ผู้บริหารระดับกลาง ด้าน ความคิด (Conceptual Skill)	จังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ								
	ชลบุรี			ระยอง			ฉะเชิงเทรา		
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ
1. ชี้แจงให้ทราบถึงความ คาดหวังของบริษัทที่มีต่อ ท่าน	3.51	.81	มาก	3.35	.89	กลาง	3.83	.58	มาก
2. แก้ไขปัญหาใน ขบวนการผลิต	3.48	.74	กลาง	3.07	.89	กลาง	3.83	.65	มาก
3. หาสาเหตุของปัญหาใน ขบวนการผลิต	3.32	.80	กลาง	3.07	.90	กลาง	3.61	0.99	มาก
4. วิเคราะห์ปรับแผนตามความ เหมาะสม	3.38	.66	กลาง	3.13	.87	กลาง	3.70	.88	มาก
5. แจ้งให้ทราบแผนการผลิต ในแต่ละสัปดาห์	3.34	.82	กลาง	3.08	.86	กลาง	3.39	.99	กลาง
6. จัดเตรียมความพร้อมในการ Audit ล่วงหน้า	3.18	.80	กลาง	3.11	.93	กลาง	3.48	.90	กลาง
7. ชี้แจงบทบาทการบริหารงาน	3.12	.77	กลาง	3.14	.87	กลาง	3.04	1.11	กลาง
8. วางแผนจัดคนได้เหมาะสม	3.17	.78	กลาง	3.09	.91	กลาง	3.43	.59	กลาง
9. จัดเตรียมความพร้อม ต้อนรับแขกมาเยี่ยมชม โรงงาน	3.25	.74	กลาง	3.45	.84	กลาง	3.65	.98	มาก
10. ทราบยอดการผลิตแต่ละ ชั่วโมง	3.23	.79	กลาง	3.45	.97	กลาง	3.13	1.18	กลาง
รวม	3.30	.46	กลาง	3.20	.57	กลาง	3.51	.61	มาก

จากตารางที่ 92 พบว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการในจังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นต่อ ทักษะการบริหารด้านความคิด (Conceptual Skill) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$) จังหวัดระยอง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$) และจังหวัดฉะเชิงเทรา ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานที่มีสถานประกอบการที่จังหวัด ชลบุรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ชี้แจงให้ทราบถึงความคาดหวังของบริษัทที่มีต่อท่าน ($\bar{X} = 3.51$) และพนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ชี้แจงให้ทราบถึงความคาดหวังของบริษัทที่มีต่อท่าน ($\bar{X} = 3.83$) แก้ไขปัญหาในขบวนการผลิต ($\bar{X} = 3.83$) หาสาเหตุของปัญหาในขบวนการผลิต ($\bar{X} = 3.61$) วิเคราะห์ปรับแผนตามความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.70$) และ จัดเตรียมความพร้อมต้อนรับแขกมาเยี่ยมชมโรงงาน ($\bar{X} = 3.65$)

ตารางที่ 93 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความคิด (Conceptual Skill) จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ

ทักษะการบริหาร ของ ผู้บริหารระดับกลาง ด้าน ความคิด (Conceptual Skill)	แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. ชี้แจงให้ทราบถึงความ คาดหวังของบริษัทที่มีต่อ ท่าน	ระหว่างกลุ่ม	2	5.48	2.741	3.838*	.022
	ภายในกลุ่ม	358	255.71	.714		
	รวม	360	261.19			
2. แก้ไขปัญหาใน ขบวนการผลิต	ระหว่างกลุ่ม	2	21.32	10.659	15.777*	.000
	ภายในกลุ่ม	358	241.86	.676		
	รวม	360	263.18			
3. หาสาเหตุของปัญหาใน ขบวนการผลิต	ระหว่างกลุ่ม	2	9.09	4.545	6.020*	.003
	ภายในกลุ่ม	358	270.33	.755		
	รวม	360	279.42			
4. วิเคราะห์ปรับแผนตาม ความเหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	2	10.08	5.040	8.114*	.000
	ภายในกลุ่ม	358	222.39	.621		
	รวม	360	232.47			
5. แจ้งให้ทราบแผนการผลิต ในแต่ละสัปดาห์	ระหว่างกลุ่ม	2	6.38	3.189	4.393*	.013
	ภายในกลุ่ม	358	259.86	.726		
	รวม	360	266.24			
6. จัดเตรียมความพร้อมใน การ Audit ถ่วงหน้า	ระหว่างกลุ่ม	2	2.77	1.385	1.805	.166
	ภายในกลุ่ม	358	274.59	.767		
	รวม	360	277.36			
7. ชี้แจงบทบาทการ บริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.21	.105	.146	.864
	ภายในกลุ่ม	358	257.18	.718		
	รวม	360	257.39			

ตารางที่ 93 (ต่อ)

ทักษะการบริหารของ ผู้บริหารระดับกลางด้าน ความคิด (Conceptual Skill)	แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
8. วางแผนจัดคนได้ เหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.54	1.267	1.782	.170
	ภายในกลุ่ม	358	254.68	.711		
	รวม	360	257.22			
9. จัดเตรียมความพร้อม ต้อนรับแขกมาเยี่ยมชม โรงงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	5.33	2.664	4.077*	.018
	ภายในกลุ่ม	358	233.92	.653		
	รวม	360	239.25			
10. ทราบยอดการผลิตแต่ละ ชั่วโมง	ระหว่างกลุ่ม	2	5.36	2.682	3.161*	.044
	ภายในกลุ่ม	358	303.73	.848		
	รวม	360	309.09			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.42	1.208	4.274*	.015
	ภายในกลุ่ม	358	101.19	.283		
	รวม	360	103.61			

* $p < .05$

จากตารางที่ 93 การวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความคิด (Conceptual Skill) จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ จากผลการวิเคราะห์พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีจำนวน 7 ข้อ พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ได้แก่ข้อ ชี้แจงให้ทราบถึงความคาดหวังของบริษัทที่มีต่อท่าน แก้ไขปัญหาในขบวนการผลิต หาสาเหตุของปัญหาในขบวนการผลิต วิเคราะห์ปรับแผนตามความเหมาะสม แจ้งให้ทราบแผนการผลิตในแต่ละสัปดาห์ จัดเตรียมความพร้อมต้อนรับแขกมาเยี่ยมชมโรงงาน และทราบยอดการผลิตแต่ละชั่วโมง ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ดังตารางที่ 94 - 100 ดังนี้

ตารางที่ 94 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความคิด (Conceptual Skill) ข้อชี้แจงให้ท่านทราบถึงความคาดหวังของบริษัทที่มีต่อท่าน เป็นรายคู่ จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ

จังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ		ชลบุรี	ระยอง	ฉะเชิงเทรา
	\bar{X}	3.51	3.35	3.83
ชลบุรี	3.51	-	.15	-.32
ระยอง	3.35	-	-	-.47*
ฉะเชิงเทรา	3.83	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 94 พบว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความคิด (Conceptual Skill) ข้อชี้แจงให้ท่านทราบถึงความคาดหวังของบริษัทต่อท่าน มากกว่าพนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการในจังหวัดระยอง

ตารางที่ 95 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน ต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความคิด (Conceptual Skill) ข้อสามารถแก้ไขปัญหาในขบวนการผลิตได้ เป็นรายคู่ จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ

จังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ		ชลบุรี	ระยอง	ฉะเชิงเทรา
	\bar{X}	3.48	3.07	3.83
ชลบุรี	3.48	-	.41*	-.35
ระยอง	3.07	-	-	-.76*
ฉะเชิงเทรา	3.83	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 95 พบว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดชลบุรีและจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความคิดเห็นต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความคิด (Conceptual Skill) ข้อสามารถแก้ไขปัญหาในขบวนการผลิตได้ มากกว่าพนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการในจังหวัดระยอง

ตารางที่ 96 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความคิด (Conceptual Skill) ข้อสามารถวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาในขบวนการผลิตได้ เป็นรายคู่ จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ

จังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ	\bar{X}	ชลบุรี	ระยอง	ฉะเชิงเทรา
ชลบุรี	3.32	-	.25*	-.29
ระยอง	3.07	-	-	-.54*
ฉะเชิงเทรา	3.61	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 96 พบว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดชลบุรีและจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความคิดเห็นต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความคิด (Conceptual Skill) ข้อสามารถวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาในขบวนการผลิตได้ มากกว่าพนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการในจังหวัดระยอง

ตารางที่ 97 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความคิด (Conceptual Skill) ข้อวิเคราะห์แผนการผลิต และปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสมของสถานการณ์ได้ เป็นรายคู่ จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ

จังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ	\bar{X}	ชลบุรี	ระยอง	ฉะเชิงเทรา
ชลบุรี	3.38	-	.26*	-.31
ระยอง	3.13	-	-	-.57*
ฉะเชิงเทรา	3.70	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 97 พบว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดชลบุรีและจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความคิดเห็นต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความคิด (Conceptual Skill) ข้อวิเคราะห์แผนการผลิตและปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสมของสถานการณ์ได้ มากกว่าพนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดระยอง

ตารางที่ 98 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความคิด (Conceptual Skill) จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ ข้อแจ้งแผนการผลิตในแต่ละสัปดาห์ เป็นรายคู่ จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ

จังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ		ชลบุรี	ระยอง	ฉะเชิงเทรา
	\bar{X}	3.34	3.08	3.39
ชลบุรี	3.34	-	.26*	-.06
ระยอง	3.08	-	-	-.31
ฉะเชิงเทรา	3.39	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 98 พบว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการในจังหวัดชลบุรีมีความคิดเห็นต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความคิด (Conceptual Skill) ข้อแจ้งให้ทราบแผนการผลิตในแต่ละสัปดาห์ มากกว่าพนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการในจังหวัดระยอง

ตารางที่ 99 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความคิด (Conceptual Skill) จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ ข้อเตรียมความพร้อมในการต้อนรับแขกมาเยี่ยมชมโรงงานได้ เป็นรายคู่ จำแนกตามจังหวัดที่ตั้ง สถานประกอบการ

จังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ		ชลบุรี	ระยอง	ฉะเชิงเทรา
	\bar{X}	3.25	3.45	3.65
ชลบุรี	3.25	-	-.21*	-.41*
ระยอง	3.45	-	-	-.20
ฉะเชิงเทรา	3.65	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 99 พบว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดฉะเชิงเทรา และพนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดระยอง มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความคิด (Conceptual Skill) ข้อเตรียมความพร้อมในการต้อนรับแขกมาเยี่ยมชมโรงงานได้ มากกว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการในจังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 100 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความคิด (Conceptual Skill) จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ ข้อทราบยอดผลิตรายชั่วโมง เป็นรายคู่ จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ

จังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ	\bar{X}	ชลบุรี	ระยอง	ฉะเชิงเทรา
ชลบุรี	3.23	-	-.23*	.10
ระยอง	3.45	-	-	.32
ฉะเชิงเทรา	3.13	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 100 พบว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดระยอง มีความคิดเห็นต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความคิด (Conceptual Skill) ข้อทราบยอดผลิตรายชั่วโมง มากกว่าพนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการในจังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 101 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของพนักงานต่อ ทักษะการบริหาร
 ของผู้บริหารระดับกลาง ด้านมนุษย (Human Skill) จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถาน
 ประกอบการ

ทักษะการบริหาร ของผู้บริหารระดับกลาง ด้านมนุษย (Human Skill)	จังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ								
	ชลบุรี			ระยอง			ฉะเชิงเทรา		
	n= 146			n= 192			n= 23		
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ขอให้ท่านปฏิบัติตาม กฎระเบียบข้อบังคับ	3.68	.69	มาก	3.65	.87	มาก	4.26	.69	มาก
2. สามารถทำงานเข้ากับ พนักงาน	3.52	.86	มาก	3.32	.96	กลาง	3.96	.98	มาก
3. สามารถทำงานเข้ากับ หน่วยงานอื่น	3.65	.80	มาก	3.22	.92	กลาง	3.83	.94	มาก
4. ยอมรับข้อเสนอแนะของ พนักงาน	3.14	1.16	กลาง	3.23	.94	กลาง	3.61	1.12	มาก
5. มีวิธีการกระตุ้นพนักงานให้ ทำงานเสร็จ	3.32	.88	กลาง	3.18	1.09	กลาง	3.91	.90	มาก
6. ใช้ภาษาพูดในการสั่งงานที่ ชัดเจนและเข้าใจ	3.24	.90	กลาง	3.19	1.06	กลาง	3.61	1.12	มาก
7. สามารถแก้ไขข้อขัดแย้ง พนักงาน	3.24	.82	กลาง	2.83	.91	กลาง	3.57	.95	มาก
8. ประชาสัมพันธ์ผลงานที่ดี ของพนักงานกับเพื่อน ร่วมงาน	2.88	.74	กลาง	3.01	.96	กลาง	3.00	1.13	กลาง
9. มีวิธีการเลือกใช้คนให้ เหมาะสมกับงาน	3.49	.82	กลาง	2.92	.93	กลาง	3.43	.73	กลาง
10. ไม่ชอบอยู่ตามลำพัง ชอบ สังสรรค์กับพนักงาน	3.18	.88	กลาง	2.92	.95	กลาง	3.22	1.13	กลาง
รวม	3.33	.49	กลาง	3.15	.69	กลาง	3.64	.67	มาก

จากตารางที่ 101 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านมนุษย์ (Human Skill) จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่จังหวัดชลบุรี และจังหวัดระยอง ส่วนจังหวัดที่มีความคิดเห็นระดับมากได้แก่จังหวัดฉะเชิงเทรา ดังนี้ จังหวัดชลบุรีมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) จังหวัดระยอง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$) และจังหวัดฉะเชิงเทรา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานที่มีจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการในจังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ขอให้ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ ($\bar{X} = 3.68$) สามารถทำงานเข้ากับพนักงานได้ ($\bar{X} = 3.52$) และสามารถทำงานเข้ากับหน่วยงานอื่นได้ ($\bar{X} = 3.65$) สำหรับพนักงานที่มีสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดระยอง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ขอให้ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ ($\bar{X} = 3.65$) และสำหรับพนักงานที่มีสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดฉะเชิงเทรานั้นพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ขอให้ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ ($\bar{X} = 4.26$) สามารถทำงานเข้ากับพนักงานได้ ($\bar{X} = 3.96$) สามารถทำงานเข้ากับหน่วยงานอื่นได้ ($\bar{X} = 3.83$) ยอมรับข้อเสนอแนะของพนักงาน ($\bar{X} = 3.61$) มีวิธีการดุนให้พนักงานทำงานเสร็จตามเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 3.91$) ใช้ภาษาพูดในการสั่งงานที่ชัดเจนและเข้าใจ ($\bar{X} = 3.61$) และสามารถแก้ไขข้อขัดแย้งพนักงาน ($\bar{X} = 3.57$)

ตารางที่ 102 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านมนุษย์ (Human Skill) จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ

ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านมนุษย์ (Human Skill)	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. ขอให้ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ	ระหว่างกลุ่ม	2	7.77	3.883	6.152*	.002
	ภายในกลุ่ม	358	222.92	.631		
	รวม	360	233.69			
2. สามารถทำงานเข้ากับพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	9.71	4.856	5.693*	.004
	ภายในกลุ่ม	358	305.37	.853		
	รวม	360	315.08			
3. สามารถทำงานเข้ากับหน่วยงานอื่น ๆ	ระหว่างกลุ่ม	2	18.86	9.431	12.239*	.000
	ภายในกลุ่ม	358	275.86	.771		
	รวม	360	294.72			
4. ยอมรับข้อเสนอแนะและปฏิบัติตามคำแนะนำของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	4.52	2.260	2.068	.128
	ภายในกลุ่ม	358	391.19	1.093		
	รวม	360	395.71			
5. มีวิธีการกระตุ้นพนักงานให้ทำงานเสร็จทันเวลา	ระหว่างกลุ่ม	2	11.43	5.715	5.694*	.004
	ภายในกลุ่ม	358	359.31	1.004		
	รวม	360	370.74			
6. ใช้ภาษาพูดในการสั่งงานที่ชัดเจนและเข้าใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	3.65	1.824	1.807	.166
	ภายในกลุ่ม	358	361.34	1.009		
	รวม	360	364.99			
7. สามารถแก้ไขข้อขัดแย้งพนักงานได้	ระหว่างกลุ่ม	2	20.79	10.393	13.600*	.000
	ภายในกลุ่ม	358	273.59	.764		
	รวม	360	294.38			

ตารางที่ 102 (ต่อ)

ทักษะการบริหารของผู้บริหาร ระดับกลาง ด้านมนุษย (Human Skill)	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
8. ประชาสัมพันธ์ผลงานที่ดี ของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.09	.547	.696	.499
	ภายในกลุ่ม	358	281.44	.786		
	รวม	360	282.53			
9. มีวิธีการเลือกใช้คนให้ เหมาะสมกับงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	28.51	14.252	18.568*	.000
	ภายในกลุ่ม	358	274.79	.768		
	รวม	360	303.30			
10. ไม่ชอบอยู่ตามลำพัง ชอบ สังสรรค์กับพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	6.18	3.090	3.533*	.030
	ภายในกลุ่ม	358	313.11	.875		
	รวม	360	319.29			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	6.53	3.267	8.750*	.000
	ภายในกลุ่ม	358	133.66	.373		
	รวม	360	140.20			

*($p < .05$)

จากตารางที่ 102 การวิเคราะห์ความแปรปรวน พนักงานที่มีจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) มีจำนวน 7 ข้อ ได้แก่ข้อ ขอให้ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ สามารถทำงานเข้ากับพนักงานได้ สามารถทำงานเข้ากับหน่วยงานอื่นได้ มีวิธีการกระตุ้นพนักงานให้ทำงานเสร็จ สามารถแก้ไขข้อขัดแย้งของพนักงานได้ มีวิธีการเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ไม่ชอบอยู่ตามลำพัง ชอบสังสรรค์กับพนักงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 103-109

ตารางที่ 103 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านมนุษย์ (Human Skill) จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ ข้อมขอให้ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับที่วางไว้เสมอ เป็นรายคู่

จังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ	\bar{X}	ชลบุรี	ระยอง	ฉะเชิงเทรา
ชลบุรี	3.68	-	.03	-.58*
ระยอง	3.65	-	-	-.61*
ฉะเชิงเทรา	4.26	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 103 พบว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านมนุษย์ (Human Skill) ข้อมขอให้ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับที่วางไว้เสมอ มากกว่าพนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดชลบุรี และจังหวัดระยอง

ตารางที่ 104 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านมนุษย์ (Human Skill) ข้อมสามารถทำงานเข้ากับพนักงานได้ เป็นรายคู่

จังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ	\bar{X}	ชลบุรี	ระยอง	ฉะเชิงเทรา
ชลบุรี	3.52	-	.20*	-.44*
ระยอง	3.32	-	-	-.63*
ฉะเชิงเทรา	3.96	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 104 พบว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านมนุษย (Human Skill) ซื่อสามารถทำงาน เข้ากับพนักงานได้ มากกว่าพนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดระยอง และพนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความคิดเห็นมากกว่าพนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดชลบุรี และจังหวัดระยอง

ตารางที่ 105 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านมนุษย (Human Skill) ซื่อสามารถทำงานเข้ากับหน่วยงานอื่นได้เป็นรายคู่

จังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ		ชลบุรี	ระยอง	ฉะเชิงเทรา
	\bar{X}	3.65	3.22	3.83
ชลบุรี	3.65	-	.43*	.18
ระยอง	3.22	-	-	-.60*
ฉะเชิงเทรา	3.83	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 105 พบว่าพนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดฉะเชิงเทราและจังหวัดชลบุรีมีความคิดเห็นต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านมนุษย (Human Skill) ซื่อสามารถทำงานเข้ากับหน่วยงานอื่นได้ มากกว่าพนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการในจังหวัดระยอง

ตารางที่ 106 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านมนุษย์ (Human Skill) ข้อมีวิธีการกระตุ้นให้พนักงานทำงานให้เสร็จตามเวลาที่กำหนด เป็นรายคู่

จังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ	\bar{X}	ชลบุรี	ระยอง	ฉะเชิงเทรา
ชลบุรี	3.24	-	.17	-.62*
ระยอง	2.83	-	-	-.79*
ฉะเชิงเทรา	3.96	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 106 พบว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ความคิดเห็นต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านมนุษย์ (Human Skill) ข้อมีวิธีการกระตุ้นให้พนักงานทำงานให้เสร็จตามเวลาที่กำหนด มากกว่าพนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการในจังหวัดระยอง และจังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 107 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านมนุษย์ (Human Skill) ข้อสามารถแก้ไขข้อขัดแย้งให้กับพนักงานได้ เป็นรายคู่ จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ

จังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ	\bar{X}	ชลบุรี	ระยอง	ฉะเชิงเทรา
ชลบุรี	3.24	-	.42*	-.33
ระยอง	2.83	-	-	-.74*
ฉะเชิงเทรา	3.57	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 107 พบว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดฉะเชิงเทรา และจังหวัดชลบุรีมีความคิดเห็นต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านมนุษย์ (Human Skill) ซื่อสามารถแก้ไขข้อขัดแย้งให้กับพนักงานได้ มากกว่าพนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการในจังหวัดระยอง

ตารางที่ 108 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับทักษะการบริหาร ของผู้บริหารระดับกลาง ด้านมนุษย์ (Human Skill) ซื่อเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงานได้ เป็นรายกลุ่ม จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ

จังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ	\bar{X}	ชลบุรี	ระยอง	ฉะเชิงเทรา
ชลบุรี	3.49	-	.57*	.05
ระยอง	2.92	-	-	-.52*
ฉะเชิงเทรา	3.43	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 108 พบว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดชลบุรีและจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความคิดเห็นต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านมนุษย์ (Human Skill) ซื่อเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงานได้ มากกว่าพนักงานที่มีสถานประกอบการในจังหวัดระยอง

ตารางที่ 109 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านมนุษย์ (Human Skill) ชั่วไม่ชอบอยู่ตามลำพัง และชอบสังสรรค์กับพนักงาน เป็น รายคู่ จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ

จังหวัดที่ตั้งสถาน ประกอบการ	\bar{X}	ชลบุรี	ระยอง	ฉะเชิงเทรา
ชลบุรี	3.18	-	.26*	-.04
ระยอง	2.92	-	-	-.30
ฉะเชิงเทรา	3.22	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 109 พบว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านมนุษย์ (Human Skill) ชั่วไม่ชอบอยู่ตามลำพัง และชอบสังสรรค์กับพนักงาน มากกว่าพนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการในจังหวัดระยอง

ตารางที่ 110 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของพนักงานต่อทักษะการบริหารของ
ผู้บริหารระดับกลาง ด้านเทคนิค (Technical Skill) จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถาน
ประกอบการ

ทักษะการบริหาร ด้านมนุษย์ (Technical Skill)	จังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ								
	ชลบุรี			ระยอง			ฉะเชิงเทรา		
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ
	n= 146			n= 192			n= 23		
1. สนับสนุนให้มีการ เปลี่ยนแปลงปรับปรุงการ ปฏิบัติงาน	3.71	.75	มาก	3.25	.92	กลาง	3.65	.88	มาก
2. ขอความเห็นชอบจาก พนักงานในเรื่องสำคัญก่อน ปฏิบัติงาน	2.86	.99	กลาง	2.97	.96	กลาง	3.00	1.13	กลาง
3. มีความเข้าใจเครื่องจักร	3.18	.84	กลาง	3.05	1.04	กลาง	3.26	1.10	กลาง
4. เข้าใจอุปกรณ์ เครื่องมือการ ทำงานดี	3.33	.83	กลาง	3.01	.98	กลาง	3.52	.95	มาก
5. เข้าใจมาตรฐานในงาน	3.34	.77	กลาง	3.17	.89	กลาง	3.57	.99	มาก
6. เข้าใจระบบ ISO	3.32	.78	กลาง	3.56	.91	มาก	3.65	.78	มาก
7. เข้าใจวิธีซ่อมงานที่ไม่ตรง ตามข้อกำหนด	3.22	.70	กลาง	3.05	.88	กลาง	3.17	1.07	กลาง
8. เข้าใจวิธีการคัดแยกงานที่ไม่ ตรงตามข้อกำหนด	3.25	.63	กลาง	3.19	.93	กลาง	3.52	.99	มาก
9. เข้าใจการทำงานภายใต้ ระบบต่าง ๆ	3.08	.85	กลาง	3.27	.98	กลาง	3.65	.83	มาก
10. ทราบถึง Cycle Time ของ เครื่องจักรในการผลิต	3.17	.87	กลาง	3.19	.92	กลาง	3.70	1.11	มาก
รวม	3.25	.56	กลาง	3.17	.70	กลาง	3.47	.75	กลาง

จากตารางที่ 110 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อทักษะการบริหารด้านเทคนิค (Technical Skill) จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ จังหวัดชลบุรี และจังหวัดระยอง ส่วนจังหวัดฉะเชิงเทรามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รายละเอียด ดังนี้ จังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) จังหวัดระยอง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$) และพนักงานที่มีที่ตั้งอยู่ในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับกลาง ($\bar{X} = 3.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานที่มีจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดชลบุรีมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ สนับสนุนให้มีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.71$) สำหรับพนักงานที่มีจังหวัดที่ตั้งอยู่ในจังหวัดระยองมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ เข้าใจระบบ ISO ($\bar{X} = 3.56$) และพนักงานที่มีจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ สนับสนุนให้มีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.65$) เข้าใจอุปกรณ์ เครื่องมือการทำงาน ($\bar{X} = 3.52$) เข้าใจมาตรฐานในงาน ($\bar{X} = 3.57$) เข้าใจระบบ ISO ($\bar{X} = 3.65$) เข้าใจวิธีการคัดแยกงานที่ไม่ตรงตามข้อกำหนด ($\bar{X} = 3.52$) เข้าใจการทำงานภายใต้ระบบต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.65$) และทราบถึง Cycle Time ของเครื่องจักรในการผลิต ($\bar{X} = 3.70$)

ตารางที่ 111 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลางด้านเทคนิค (Technical Skill) จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ

ทักษะการบริหาร ด้านเทคนิค (Technical Skill)	แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. สนับสนุนให้มี เปลี่ยนแปลงปรับปรุง ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	18.12	9.057	12.397*	.000
	ภายในกลุ่ม	358	261.55	.731		
	รวม	360	279.67			
2. ขอความเห็นชอบจาก พนักงานในเรื่องสำคัญก่อน ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.06	.527	.544	.581
	ภายในกลุ่ม	358	347.07	.969		
	รวม	360	348.13			
3. มีความเข้าใจเครื่องจักร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.83	.915	.983	.375
	ภายในกลุ่ม	358	333.28	.931		
	รวม	360	335.11			
4. เข้าใจอุปกรณ์เครื่องมือการ ทำงานดี	ระหว่างกลุ่ม	2	11.41	5.707	6.722*	.001
	ภายในกลุ่ม	358	303.94	.849		
	รวม	360	315.35			
5. เข้าใจมาตรฐานในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	4.80	2.402	3.293*	.038
	ภายในกลุ่ม	358	261.20	.730		
	รวม	360	266.00			
6. เข้าใจระบบ ISO	ระหว่างกลุ่ม	2	5.43	2.713	3.701*	.026
	ภายในกลุ่ม	358	262.46	.733		
	รวม	360	267.89			
7. เข้าใจวิธีซ่อมงานที่ไม่ตรง ตามข้อกำหนด	ระหว่างกลุ่ม	2	2.52	1.261	1.859	.157
	ภายในกลุ่ม	358	242.87	.678		
	รวม	360	245.89			

ตารางที่ 111 (ต่อ)

ทักษะการบริหาร ด้านเทคนิค (Technical Skill)	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
8. เข้าใจวิธีการคัดแยกงานที่ไม่ ตรงตามข้อกำหนด	ระหว่างกลุ่ม	2	2.28	1.140	1.678	.188
	ภายในกลุ่ม	358	243.23	.679		
	รวม	360	245.51			
9. เข้าใจการทำงานภายใต้ ระบบต่าง ๆ	ระหว่างกลุ่ม	2	7.46	3.731	4.399*	.013
	ภายในกลุ่ม	358	303.68	.848		
	รวม	360	311.14			
10. ทราบถึง Cycle Time ของ เครื่องจักรในการผลิต	ระหว่างกลุ่ม	2	5.69	2.844	3.400*	.034
	ภายในกลุ่ม	358	299.46	.836		
	รวม	360	305.15			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.01	1.005	2.368	.095
	ภายในกลุ่ม	358	151.91	.424		
	รวม	360	153.92			

* $p < .05$

จากตารางที่ 111 การวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านเทคนิค (Technical Skill) จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ จากผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการแตกต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ข้อสนับสนุนให้มีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน เข้าใจอุปกรณ์เครื่องมือการทำงานได้ดี มีความเข้าใจมาตรฐานในงาน เข้าใจระบบ ISO เข้าใจการทำงานภายใต้ระบบต่าง ๆ และข้อทราบถึง Cycle Time ของเครื่องจักรในการผลิต ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 112-116 ดังนี้

ตารางที่ 112 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านเทคนิค (Technical Skill) ข้อเสนอแนะให้มีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงการปฏิบัติงานเป็นรายคู่จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ

จังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ	\bar{X}	ชลบุรี	ระยอง	ฉะเชิงเทรา
ชลบุรี	3.71	-	.46*	.05
ระยอง	3.25	-	-	-.40*
ฉะเชิงเทรา	3.65	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 112 พบว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดฉะเชิงเทรา และจังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านเทคนิค (Technical Skill) ข้อเสนอแนะให้มีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการในจังหวัดระยอง

ตารางที่ 113 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านเทคนิค (Technical Skill) ข้อเสนอแนะให้มีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงการปฏิบัติงานเป็นรายคู่จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ

จังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ	\bar{X}	ชลบุรี	ระยอง	ฉะเชิงเทรา
ชลบุรี	3.33	-	.32*	-.19
ระยอง	3.01	-	-	-.51*
ฉะเชิงเทรา	3.52	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 113 พบว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดฉะเชิงเทราและจังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านเทคนิค (Technical Skill) ซื่อเข้าใจอุปกรณ์เครื่องมือการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการในจังหวัดระยอง

ตารางที่ 114 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านเทคนิค (Technical Skill) ซื่อเข้าใจมาตรฐานในงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ

จังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ		ชลบุรี	ระยอง	ฉะเชิงเทรา
	\bar{X}	3.34	3.17	3.57
ชลบุรี	3.34	-	.18	-.22
ระยอง	3.17	-	-	-.40*
ฉะเชิงเทรา	3.57	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 114 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดฉะเชิงเทราที่มีต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านเทคนิค (Technical Skill) ซื่อเข้าใจมาตรฐานในงาน มีความคิดเห็นมากกว่าพนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการในจังหวัดระยอง

ตารางที่ 115 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านเทคนิค (Technical Skill) ข้อเข้าใจระบบ ISO 9000, ISO 14000, OSHA 18000 เป็นรายคู่ จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ

จังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ	\bar{X}	ชลบุรี	ระยอง	ฉะเชิงเทรา
ชลบุรี	3.32	-	-0.24*	-0.33
ระยอง	3.56	-	-	-0.09
ฉะเชิงเทรา	3.65	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 115 พบว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการในจังหวัดระยอง มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านเทคนิค (Technical Skill) ข้อเข้าใจระบบ ISO 9000, ISO 14000, OSHA 18000 มากกว่าพนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 116 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านเทคนิค (Technical Skill) ข้อเข้าใจการทำงานภายใต้ระบบต่าง เช่น 6 sigma, Kanban และ KAIZEN เป็นรายคู่ จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ

จังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ	\bar{X}	ชลบุรี	ระยอง	ฉะเชิงเทรา
ชลบุรี	3.08	-	-0.18	-0.57*
ระยอง	3.27	-	-	-0.39
ฉะเชิงเทรา	3.65	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 116 พบว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความคิดเห็นต่อ ทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านเทคนิค (Technical Skill) ซื่อเข้าใจ การทำงานภายใต้ระบบต่าง มากกว่าพนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการในจังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 117 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับ กลาง ด้านเทคนิค (Technical Skill) ซื่อทราบถึง Cycle Time ของเครื่องจักรใน ขบวนการผลิต เป็นรายคู่ จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ

จังหวัดที่ตั้งสถาน ประกอบการ	\bar{X}	ชลบุรี	ระยอง	ฉะเชิงเทรา
ชลบุรี	3.17	-	-0.02	-.52*
ระยอง	3.19	-	-	-.51*
ฉะเชิงเทรา	3.70	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 117 พบว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ด้านเทคนิค (Technical Skill) ซื่อทราบ ถึง Cycle Time ของเครื่องจักรในขบวนการผลิต มากกว่าพนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการใน จังหวัดระยอง และจังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 118 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหาร ระดับกลาง
จำแนกตามเพศ

คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง	ชาย		หญิง		t	p
	n= 192		n=169			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านประสิทธิภาพ (Capacity)	3.33	.65	3.25	.62	1.349	.178
2. ด้านผลสำเร็จ (Achievement)	3.38	.65	3.26	.59	1.737	.083
3. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)	3.38	.70	3.22	.66	2.334*	.020
4. ด้านการมีส่วนร่วม (Participation)	3.33	.67	3.19	.68	1.962	.050
5. ด้านสถานภาพ (Status)	3.30	.68	3.17	.65	1.841	.066
6. ด้านสถานการณ์ (Situation)	3.22	.73	3.07	.69	1.925	.055
รวม	3.32	.61	3.19	.56	2.108*	.036

* $p < .05$

จากตารางที่ 118 พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) จากการเปรียบเทียบ พบว่าพนักงานชายมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหาร โดยรวมมากกว่าพนักงานหญิง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานชายมีความคิดเห็นต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) มากกว่าพนักงานหญิง

ตารางที่ 119 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน ต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านปรีชาสามารถ (Capacity) จำแนกตามเพศ

คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านปรีชาสามารถ (Capacity)	ชาย		หญิง		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>n</i> = 192		<i>n</i> =169			
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด	3.51	.81	3.38	.72	1.545	.123
2. มีความตื่นตัวอยู่เสมอ	3.38	.83	3.28	.81	1.112	.267
3. มีความสามารถในการพูด	3.23	.87	3.24	.90	-.145	.885
4. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.23	.77	3.16	.81	.893	.372
5. มีการตัดสินใจที่ดี	3.34	.87	3.17	.86	1.884	.060
รวม	3.33	.65	3.25	.62	1.349	.178

จากตารางที่ 119 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านปรีชาสามารถ (Capacity) จำแนกตามเพศจากผลการวิเคราะห์ พบว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็น โดยรวมและรายข้อ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 120 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง
ด้านผลสำเร็จ (Achievement) จำแนกตามเพศ

คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านผลสำเร็จ (Achievement)	ชาย		หญิง		t	p
	n= 192		n=169			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. มีความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ของตนเอง	3.67	.93	3.45	.93	2.219*	.027
2. มีความเป็นนักวิชาการ	3.33	.88	3.11	.77	2.522*	.012
3. มีความรอบรู้	3.27	.92	3.22	.84	.439	.661
4. สามารถให้คำตอบเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ในบริษัท	3.27	.80	3.16	.76	1.270	.205
5. แข็งให้ทราบถึงข้อบังคับ ด้านกฎ ระเบียบ	3.34	.83	3.36	.83	-.197	.844
รวม	3.38	.65	3.26	.59	1.737	.083

* $p < .05$

จากตารางที่ 120 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง
ด้านผลสำเร็จ (Achievement) โดยรวมและรายข้อแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นข้อ
มีความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ของตนเอง และข้อมีความเป็นนักวิชาการ พบว่า พนักงานที่มีเพศ
แตกต่างกันมีความคิดเห็นข้อ มีความเป็นนักวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)
โดยพนักงานชายมีความคิดเห็นต่อทั้ง 2 ข้อ ดังกล่าวข้างต้นมากกว่าพนักงานหญิง

ตารางที่ 121 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง
ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) จำแนกตามเพศ

คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)	ชาย		หญิง		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>n</i> = 192		<i>n</i> = 169			
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. รับผิดชอบต่อหน้าที่และสังคม	3.52	.87	3.34	.79	1.951	.052
2. เคารพในสิทธิของผู้อื่น	3.32	.87	3.08	.90	2.519*	.012
3. เป็นที่พึ่งพาของพนักงานได้เสมอ	3.31	.94	3.05	.91	2.655*	.008
4. มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน	3.25	.95	3.20	.87	.567	.571
5. มีความเชื่อมั่นในตนเอง	3.52	.78	3.40	.88	1.355	.176
รวม	3.38	.70	3.22	.66	2.334*	.020

* $p < .05$

จากตารางที่ 121 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อข้อ เคารพในสิทธิของผู้อื่นและข้อเป็นที่พึ่งพาของพนักงานได้ จากการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานชาย มีความคิดเห็นมากกว่าพนักงานเพศหญิง ทั้ง 2 ข้อดังกล่าวข้างต้น

ตารางที่ 122 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านการมีส่วนร่วม (Participation) จำแนกตามเพศ

คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านการมีส่วนร่วม (Participation)	ชาย		หญิง		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>n</i> = 192		<i>n</i> =169			
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาเสมอ	3.47	.94	3.34	.85	1.325	.186
2. ร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆ	3.35	.85	3.24	.85	1.255	.210
3. สามารถเข้าสังคม	3.35	.91	3.15	.85	2.217*	.027
4. ปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้	3.46	.83	3.21	.89	2.759*	.006
5. มีอารมณ์ขันเสมอ	2.99	.87	2.99	1.01	.067	.947
รวม	3.33	.67	3.19	.68	1.962	.050

* $p < .05$

จากตารางที่ 122 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านการมีส่วนร่วม (Participation) โดยรวมและรายชื่อแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ยกเว้นข้อสามารถเข้าสังคม และข้อปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้ พบว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) จากการเปรียบเทียบพบว่าพนักงานชายมีความคิดเห็นต่อทั้ง 2 ข้อ ดังกล่าวข้างต้นมากกว่าพนักงานหญิง

ตารางที่ 123 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง
ด้านสถานภาพ (Status) จำแนกตามเพศ

คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านสถานภาพ (Status)	ชาย		หญิง		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>n</i> = 192		<i>n</i> = 169			
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. มีสถานภาพทางเศรษฐกิจที่ดี	3.37	.75	3.28	.72	1.109	.268
2. มีสถานภาพทางสังคมที่ดี	3.31	.78	3.34	.71	-.457	.648
3. มีมนุษยสัมพันธ์	3.34	.91	3.21	.93	1.348	.179
4. เป็นที่ชื่นชอบของผู้อื่น	3.22	.89	3.01	.86	2.310*	.021
5. สั่งงานด้วยวาจาไพเราะเสมอ	3.27	.93	3.01	.93	2.583*	.010
รวม	3.30	.68	3.17	.65	1.841	.066

* $p < .05$

จากตารางที่ 123 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านสถานภาพ (Status) โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อข้อ เป็นที่ชื่นชอบของผู้อื่นและข้อ สั่งงานด้วยวาจาไพเราะเสมอ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) จากการเปรียบเทียบพบว่า พนักงานชาย มีความคิดเห็นต่อทั้ง 2 ข้อ ดังกล่าวข้างต้น มากกว่าพนักงานหญิง

ตารางที่ 124 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง
ด้านสถานการณ์ (Situation) จำแนกตามเพศ

คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านสถานการณ์ (Situation)	ชาย		หญิง		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>n</i> = 192		<i>n</i> =169			
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี	3.25	.98	3.32	.97	-.677	.499
2. มีทักษะในการทำงานให้ยืดหยุ่นต่อ สถานการณ์ได้ดี	3.29	.91	3.08	.86	2.178*	.030
3. ทราบระดับอารมณ์ของผู้อื่นเสมอ	3.10	.86	2.86	.82	2.709*	.007
4. ปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี	3.28	.88	3.13	.85	1.596	.111
5. สั่งงานได้เหมาะสมกับสถานการณ์เสมอ	3.19	.89	2.98	.90	2.172*	0.31
รวม	3.22	.73	3.07	.69	1.925	.055

* $p < .05$

จากตารางที่ 124 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านสถานการณ์ (Situation) โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อมีทักษะในการทำงานให้ยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ได้ดี ทราบระดับอารมณ์ของผู้อื่นเสมอ และข้อสั่งงานได้เหมาะสมกับสถานการณ์เสมอ จากการเปรียบเทียบพบว่าพนักงานชายมีความคิดเห็นต่อทั้ง 3 ข้อดังกล่าวข้างต้นมากกว่า พนักงานหญิง

ตารางที่ 125 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะ ของผู้บริหารระดับกลาง
จำแนกตามอายุ

คุณลักษณะของ ผู้บริหาร ระดับกลาง	อายุ											
	ต่ำกว่า 24 ปี			24-29 ปี			30-35 ปี			36 ปีขึ้นไป		
	<i>n</i> = 51			<i>n</i> = 139			<i>n</i> = 130			<i>n</i> = 41		
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ
1. ด้านบริหารสามารถ (Capacity)	3.45	.60	กลาง	3.33	.64	กลาง	3.25	.63	กลาง	3.13	.68	กลาง
2. ด้านผลสำเร็จ (Achievement)	3.47	.61	กลาง	3.30	.63	กลาง	3.30	.60	กลาง	3.27	.68	กลาง
3. ด้านความ รับผิดชอบ (Responsibility)	3.39	.58	กลาง	3.37	.74	กลาง	3.24	.66	กลาง	3.18	.70	กลาง
4. ด้านการมีส่วนร่วม (Participation)	3.35	.62	กลาง	3.30	.68	กลาง	3.22	.69	กลาง	3.14	.72	กลาง
5. ด้านสถานภาพ (Status)	3.29	.59	กลาง	3.28	.73	กลาง	3.23	.62	กลาง	3.10	.69	กลาง
6. ด้านสถานการณ์ (Situation)	3.17	.60	กลาง	3.21	.74	กลาง	3.06	.71	กลาง	3.12	.81	กลาง
รวม	3.36	.54	กลาง	3.30	.62	กลาง	3.22	.56	กลาง	3.17	.66	กลาง

จากตารางที่ 125 พบว่า พนักงานอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ดังนี้ พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 24 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) อายุ 24-29 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$) พนักงานที่มีอายุ 30-35 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$) และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 36 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$)

ตารางที่ 126 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะ
ของผู้บริหารระดับกลาง จำแนกตามอายุ

คุณลักษณะผู้บริหาร ระดับกลาง	แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. ด้านปริชาสามารถ (Capacity)	ระหว่างกลุ่ม	3	2.74	.912	2.245	.083
	ภายในกลุ่ม	357	144.95	.406		
	รวม	360	147.69			
2. ด้านผลสำเร็จ (Achievement)	ระหว่างกลุ่ม	3	1.42	.474	1.231	.298
	ภายในกลุ่ม	357	137.46	.385		
	รวม	360	138.88			
3. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)	ระหว่างกลุ่ม	3	2.13	.710	1.513	.211
	ภายในกลุ่ม	357	167.55	.469		
	รวม	360	169.68			
4. ด้านการมีส่วนร่วม (Participation)	ระหว่างกลุ่ม	3	1.54	.512	1.108	.346
	ภายในกลุ่ม	357	165.03	.462		
	รวม	360	166.56			
5. ด้านสถานภาพ (Status)	ระหว่างกลุ่ม	3	1.189	.396	.885	.449
	ภายในกลุ่ม	357	159.78	.448		
	รวม	360	160.97			
6. ด้านสถานการณ์ (Situation)	ระหว่างกลุ่ม	3	1.76	.588	1.143	.331
	ภายในกลุ่ม	357	183.48	.514		
	รวม	360	185.24			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.251	.417	1.188	.314
	ภายในกลุ่ม	357	125.332	.351		
	รวม	360	126.583			

จากตารางที่ 126 พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อ คุณลักษณะของ
ผู้บริหารระดับกลางแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์เป็นรายด้าน
ดังนี้

ตารางที่ 127 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง
ด้านประชาสัมพันธ์ (Capacity) จำแนกตามอายุ

คุณลักษณะของ ผู้บริหาร	อายุ											
	ต่ำกว่า 24 ปี			24-29 ปี			30-35 ปี			36 ปีขึ้นไป		
ด้านประชาสัมพันธ์ (Capacity)	n= 51			n= 139			n= 130			n= 41		
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. มีสติปัญญา เฉลียวฉลาด	3.55	.64	มาก	3.47	.83	กลาง	3.39	.77	กลาง	3.44	.74	กลาง
2. มีความตื่นตัว อยู่เสมอ	3.59	.73	มาก	3.39	.82	กลาง	3.26	.79	กลาง	3.07	.93	กลาง
3. มีความ สามารถใน การพูด	3.37	.92	กลาง	3.25	.86	กลาง	3.24	.89	กลาง	3.00	.87	กลาง
4. มีความคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์	3.35	.72	กลาง	3.27	.80	กลาง	3.13	.78	กลาง	2.98	.85	กลาง
5. มีการ ตัดสินใจที่ดี	3.37	.82	กลาง	3.28	.88	กลาง	3.23	.89	กลาง	3.17	.86	กลาง
รวม	3.45	.60	กลาง	3.33	.64	กลาง	3.25	.63	กลาง	3.13	.68	กลาง

จากตารางที่ 127 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อ คุณลักษณะผู้บริหาร
ระดับกลาง ด้านประชาสัมพันธ์ (Capacity) จำแนกตามอายุ โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปาน
กลางทุกระดับอายุได้แก่ อายุต่ำกว่า 24 ปีมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$) อายุ
24-29 ปีมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) อายุ 30-35 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ
ปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) และ อายุ 36 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 24 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 2
ข้อ ได้แก่ มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด ($\bar{X} = 3.55$) และมีความตื่นตัวอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.59$)

ตารางที่ 128 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะ
ผู้บริหารระดับกลางด้านปรีชาสามารถ (Capacity) จำแนกตามอายุ

คุณลักษณะผู้บริหาร ด้านปรีชาสามารถ(Capacity)	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด	ระหว่างกลุ่ม	3	1.02	.341	.568	.637
	ภายในกลุ่ม	357	214.38	.601		
	รวม	360	215.40			
2. มีความตื่นตัวอยู่เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	3	7.18	2.394	3.632*	.013
	ภายในกลุ่ม	357	235.26	.659		
	รวม	360	242.44			
3. มีความสามารถในการพูด	ระหว่างกลุ่ม	3	3.27	1.090	1.411	.239
	ภายในกลุ่ม	357	275.72	.772		
	รวม	360	278.99			
4. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	3	4.63	1.543	2.492	.060
	ภายในกลุ่ม	357	221.01	.619		
	รวม	360	225.64			
5. มีการตัดสินใจที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	3	1.139	.380	.500	.682
	ภายในกลุ่ม	357	270.86	.759		
	รวม	360	272.00			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	2.74	.912	2.245	.083
	ภายในกลุ่ม	357	144.95	.406		
	รวม	360	147.69			

* $p < .05$

จากตารางที่ 128 การวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านปรีชาสามารถ (Capacity) จำแนกตามอายุ จากผลการวิเคราะห์พบว่า โดยรวมและรายข้อแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นข้อมีความตื่นตัวอยู่เสมอ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 129 ดังนี้

ตารางที่ 129 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านปรีชาสามารถ (Capacity) ข้อมีความตื่นตัวอยู่เสมอ เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ		ต่ำกว่า 24 ปี	24-29 ปี	30-35 ปี	36 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.59	3.39	3.26	3.07
ต่ำกว่า 24 ปี	3.59	-	.20	.33*	.52*
24-29 ปี	3.39	-	-	.13	.32*
30-35 ปี	3.26	-	-	-	-.19
36 ปีขึ้นไป	3.07	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 129 พบว่า พนักงานอายุต่ำกว่า 24 ปี และ อายุ 24-29 ปี มีความคิดเห็นต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านปรีชาสามารถ (Capacity) ข้อมีความตื่นตัวอยู่เสมอ มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป และพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 24 ปี มีความคิดเห็นมากกว่า พนักงานที่มีอายุ 30-35 ปี

ตารางที่ 130 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง
ด้านผลสำเร็จ (Achievement) จำแนกตามอายุ

คุณลักษณะผู้บริหาร ด้านผลสำเร็จ (Achievement)	อายุ											
	ต่ำกว่า 24 ปี			24-29 ปี			30-35 ปี			36 ปีขึ้นไป		
	n= 51			n= 139			n= 130			n= 41		
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. มีความรู้ เกี่ยวกับ ผลิตภัณฑ์ของ ตนเองอย่างดี	3.69	.84	มาก	3.52	.99	มาก	3.55	.92	มาก	3.61	.89	มาก
2. มีความเป็น นักวิชาการ	3.45	.88	กลาง	3.18	.83	กลาง	3.22	.76	กลาง	3.15	1.01	กลาง
3. มีความรอบรู้	3.39	.78	กลาง	3.19	.91	กลาง	3.26	.89	กลาง	3.20	.90	กลาง
4. สามารถให้ คำตอบเกี่ยวกับ เรื่องต่าง ๆ ใน บริษัทได้	3.39	.78	กลาง	3.23	.82	กลาง	3.13	.75	กลาง	3.22	.82	กลาง
5. แจ่มให้ทราบถึง ข้อบังคับ กฎระเบียบเสมอ	3.45	.83	กลาง	3.37	.79	กลาง	3.35	.86	กลาง	3.17	.83	กลาง
รวม	3.47	.61	กลาง	3.30	.63	กลาง	3.30	.60	กลาง	3.27	.68	กลาง

จากตารางที่ 130 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อ คุณลักษณะผู้บริหาร
ระดับกลาง ด้านผลสำเร็จ (Achievement) จำแนกตามอายุ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกระดับ
อายุได้แก่ อายุต่ำกว่า 24 ปีมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$) อายุ 24-29 ปีมี
ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$) อายุ 30-35 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X} = 3.30$) และ อายุ 36 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$) เมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อพบว่า ข้อมีความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ของตนเองเป็นอย่างดี พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ใน
ระดับมาก

ตารางที่ 131 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะผู้บริหารระดับกลางด้านผลสำเร็จ (Achievement) จำแนกตามอายุ

คุณลักษณะผู้บริหาร ด้าน ผลสำเร็จ (Achievement)	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. มีความรู้เกี่ยวกับ ผลิตภัณฑ์ของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	3	1.10	.366	.420	.739
	ภายในกลุ่ม	357	311.62	.873		
	รวม	360	312.72			
2. มีความเป็นนักวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	3	3.06	1.021	1.464	.224
	ภายในกลุ่ม	357	248.86	.697		
	รวม	360	251.92			
3. มีความรอบรู้	ระหว่างกลุ่ม	3	1.60	.533	.686	.561
	ภายในกลุ่ม	357	277.46	.777		
	รวม	360	279.06			
4. สามารถให้คำตอบ เกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ใน บริษัทได้	ระหว่างกลุ่ม	3	2.56	.852	1.366	.253
	ภายในกลุ่ม	357	222.59	.624		
	รวม	360	225.15			
5. แข็งใจให้ทราบถึง ข้อบังคับ ด้านกฎ ระเบียบเสมอ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.88	.626	.914	.434
	ภายในกลุ่ม	357	244.44	.685		
	รวม	360	246.32			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.42	.474	1.231	.298
	ภายในกลุ่ม	357	137.46	.385		
	รวม	360	138.88			

* $p < .05$

จากตารางที่ 131 การวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านผลสำเร็จ (Achievement) จำแนกตามอายุ จากผลการวิเคราะห์พบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวมและรายข้อแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 132 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง
ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) จำแนกตามอายุ

คุณลักษณะของ ผู้บริหาร	อายุ											
	ต่ำกว่า 24 ปี			24-29 ปี			30-35 ปี			36 ปีขึ้นไป		
ด้านความรับผิดชอบ	n= 51			n= 139			n= 130			n= 41		
(Responsibility)	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. รับผิดชอบต่อ หน้าที่และสังคม	3.43	.67	กลาง	3.50	.89	กลาง	3.45	.85	กลาง	3.20	.84	กลาง
2. เคารพในสิทธิ ของผู้อื่น	3.09	.94	กลาง	3.36	.95	กลาง	3.15	.81	กลาง	3.00	.81	กลาง
3. เป็นที่พึ่งพาของ พนักงานได้	3.51	.81	มาก	3.28	.98	กลาง	3.02	.87	กลาง	3.05	1.00	กลาง
4. มีความคิดริเริ่ม ในการ ปฏิบัติงาน	3.31	.71	กลาง	3.27	.95	กลาง	3.13	.96	กลาง	3.24	.86	กลาง
5. มีความเชื่อมั่นใน ตนเอง	3.61	.63	มาก	3.43	.87	กลาง	3.47	.83	กลาง	3.39	.92	กลาง
รวม	3.39	.58	กลาง	3.37	.74	กลาง	3.24	.66	กลาง	3.18	.70	กลาง

จากตารางที่ 132 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อ คุณลักษณะผู้บริหารระดับกลาง ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) จำแนกตามอายุ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทุกระดับอายุได้แก่ อายุต่ำกว่า 24 ปีมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) อายุ 24-29 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$) อายุ 30-35 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) และอายุ 36 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 24 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ เป็นที่พึ่งของพนักงานได้ ($\bar{X} = 3.51$) และมีความเชื่อมั่นในตนเอง ($\bar{X} = 3.61$)

ตารางที่ 133 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะ
ผู้บริหารระดับกลาง ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) จำแนกตามอายุ

คุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. รับผิดชอบต่อหน้าที่และ สังคม	ระหว่างกลุ่ม	3	2.90	.967	1.370	.252
	ภายในกลุ่ม	357	251.82	.705		
	รวม	360	254.72			
2. เคารพในสิทธิของผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	3	5.97	1.990	2.543	.056
	ภายในกลุ่ม	357	279.45	.783		
	รวม	360	285.42			
3. เป็นที่พึ่งพาของพนักงาน ได้	ระหว่างกลุ่ม	3	11.14	3.712	4.379*	.005
	ภายในกลุ่ม	357	302.67	.848		
	รวม	360	313.81			
4. มีความคิดริเริ่มในการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.90	.632	.755	.520
	ภายในกลุ่ม	357	298.93	.837		
	รวม	360	300.83			
5. มีความเชื่อมั่นในตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	3	1.43	.476	.689	.559
	ภายในกลุ่ม	357	245.39	.690		
	รวม	360	247.82			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	2.13	.710	1.513	.211
	ภายในกลุ่ม	357	167.55	.469		
	รวม	360	169.68			

* $p < .05$

จากตารางที่ 133 การวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของ
พนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) จำแนกตาม
อายุ ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็น โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่
มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ข้อเป็นที่พึ่งของพนักงานได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ ดัง
ตารางที่ 134 ดังนี้

ตารางที่ 134 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ข้อเป็นที่พึงพาของพนักงานได้ เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ		ต่ำกว่า 24 ปี	24-29 ปี	30-35 ปี	36 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.51	3.28	3.02	3.05
ต่ำกว่า 24 ปี	3.51	-	.23	.49*	.46*
24-29 ปี	3.28	-	-	.26*	.23
30-35 ปี	3.02	-	-	-	-.03
36 ปีขึ้นไป	3.05	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 134 พบว่า พนักงานที่มีอายุ ต่ำกว่า 24 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ความคิดเห็นมากกว่า ระดับอายุ 30 – 35 ปี 36 ปี ขึ้นไป และพนักงานที่มีอายุ 24-29 ปี มีความคิดเห็นมากกว่า พนักงานที่มีอายุ 30 – 35 ปี

ตารางที่ 135 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลางด้านการมีส่วนร่วม (Participation) จำแนกตามอายุ

คุณลักษณะของผู้บริหาร	อายุ											
	ต่ำกว่า 24 ปี			24-29 ปี			30-35 ปี			36 ปีขึ้นไป		
ด้านการมีส่วนร่วม (Participation)	<i>n</i> = 51			<i>n</i> = 139			<i>n</i> = 130			<i>n</i> = 41		
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ
1. มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา	3.37	.80	กลาง	3.47	.93	กลาง	3.34	.91	กลาง	3.46	.90	กลาง
2. ร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆ	3.39	.85	กลาง	3.31	.79	กลาง	3.26	.88	กลาง	3.24	.94	กลาง
3. สามารถเข้าสังคม	3.23	.95	กลาง	3.30	.87	กลาง	3.25	.86	กลาง	3.15	.96	กลาง
4. ปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้	3.49	.70	กลาง	3.39	.93	กลาง	3.31	.87	กลาง	3.15	.82	กลาง
5. มีอารมณ์ขันเสมอ	3.27	.85	กลาง	3.04	.98	กลาง	2.93	.95	กลาง	2.68	.72	กลาง
รวม	3.35	.62	กลาง	3.30	.68	กลาง	3.22	.69	กลาง	3.14	.72	กลาง

จากตารางที่ 135 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อ คุณลักษณะผู้บริหารระดับกลางด้านการมีส่วนร่วม (Participation) จำแนกตามอายุ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกระดับอายุ ได้แก่ พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 24 ปีมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$) พนักงานที่มีอายุ 24-29 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$) พนักงานที่มีอายุ 30-35 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$) และพนักงานที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$)

ตารางที่ 136 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะ
ผู้บริหารระดับกลาง ด้านการมีส่วนร่วม (Participation) จำแนกตามอายุ

คุณลักษณะผู้บริหาร ด้านการมีส่วนร่วม (Participation)	แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. มีส่วนร่วมในการแก้ไข ปัญหาเสมอ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.44	.479	.590	.622
	ภายในกลุ่ม	357	289.89	.812		
	รวม	360	291.33			
2. ร่วมมือในการทำกิจกรรม ต่าง ๆ	ระหว่างกลุ่ม	3	.76	.254	.351	.789
	ภายในกลุ่ม	357	258.52	.724		
	รวม	360	259.28			
3. สามารถเข้าสังคม	ระหว่างกลุ่ม	3	.81	.270	.342	.795
	ภายในกลุ่ม	357	282.23	.791		
	รวม	360	283.04			
4. ปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้	ระหว่างกลุ่ม	3	3.14	1.046	1.390	.246
	ภายในกลุ่ม	357	268.58	.752		
	รวม	360	271.72			
5. มีอารมณ์ขันเสมอ	ระหว่างกลุ่ม	3	8.74	2.914	3.398*	.018
	ภายในกลุ่ม	357	306.23	.858		
	รวม	360	314.98			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.54	.512	1.108	.346
	ภายในกลุ่ม	357	165.03	.462		
	รวม	360	166.56			

* $p < .05$

จากตารางที่ 136 การวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน
ต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านการมีส่วนร่วม (Participation) จำแนกตามอายุ จากผล
การวิเคราะห์ พบว่า พนักงานอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็น โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ
ทางสถิติ ยกเว้น ข้อที่มีความอารมณ์ขันอยู่เสมอ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ ดังตารางที่
137 ดังนี้

ตารางที่ 137 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหาร ระดับกลาง ด้านการมีส่วนร่วม (Participation) ซ้อมีอารมณ์ขันเสมอ เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ		ต่ำกว่า 24 ปี	24-29 ปี	30-35 ปี	36 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.27	3.04	2.93	2.68
ต่ำกว่า 24 ปี	3.27	-	.24	.34*	.59*
24-29 ปี	3.04	-	-	.11	.35*
30-35 ปี	2.93	-	-	-	.25
36 ปีขึ้นไป	2.68	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 137 พบว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 24 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านการมีส่วนร่วม (Participation) ซ้อมีอารมณ์ขัน มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 30-35 ปี และ 36 ปีขึ้นไป และพนักงานที่มีอายุ 24-29 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 36 ปี ขึ้นไป

ตารางที่ 138 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านสถานภาพ (Status) จำแนกตามอายุ

คุณลักษณะของ ผู้บริหาร ด้านสถานภาพ (Status)	อายุ											
	ต่ำกว่า 24 ปี			24-29 ปี			30-35 ปี			36 ปีขึ้นไป		
	n= 51			n= 139			n= 130			n= 41		
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. สถานภาพ ทางเศรษฐกิจ ที่ดี	3.41	.64	กลาง	3.35	.75	กลาง	3.32	.76	กลาง	3.20	.71	กลาง
2. มีสถานภาพ ทางสังคมที่ดี	3.33	.62	กลาง	3.37	.84	กลาง	3.31	.74	กลาง	3.20	.56	กลาง
3. มีมนุษย์ สัมพันธ์	3.25	.89	กลาง	3.32	.97	กลาง	3.32	.88	กลาง	3.07	.91	กลาง
4. เป็นที่ชื่น ชอบของ ผู้อื่น	3.22	.88	กลาง	3.20	.93	กลาง	3.07	.77	กลาง	2.88	.98	กลาง
5. ทำงานด้วย วาจาไพเราะ เสมอ	3.25	.91	กลาง	3.14	.94	กลาง	3.11	.91	กลาง	3.15	1.09	กลาง
รวม	3.29	.59	กลาง	3.28	.73	กลาง	3.23	.62	กลาง	3.10	.69	กลาง

จากตารางที่ 138 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะผู้บริหารระดับกลาง ด้านสถานภาพ (Status) จำแนกตามอายุ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกระดับอายุ ได้แก่ พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 24 ปีมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$) พนักงานที่มีอายุ 24-29 ปีมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$) พนักงานที่มีอายุ 30-35 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$) และพนักงานที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$)

ตารางที่ 139 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะ
ผู้บริหารระดับกลาง ด้านสถานภาพ (Status) จำแนกตามอายุ

คุณลักษณะผู้บริหาร ด้าน สถานภาพ (Status)	แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
1. มีสถานภาพทาง เศรษฐกิจที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	3	1.13	.375	.695	.555
	ภายในกลุ่ม	357	192.65	.540		
	รวม	360	193.77			
2. มีสถานภาพทางสังคมที่ ดี	ระหว่างกลุ่ม	3	1.07	.356	.642	.588
	ภายในกลุ่ม	357	198.01	.555		
	รวม	360	199.08			
3. มีมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	3	2.21	.737	.868	.458
	ภายในกลุ่ม	357	302.97	.849		
	รวม	360	305.18			
4. เป็นที่ชื่นชอบของผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	3	4.12	1.375	1.793	.148
	ภายในกลุ่ม	357	273.75	.767		
	รวม	360	277.89			
5. ตั้งงานด้วยวาจาไพเราะ เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	3	.80	.265	.299	.826
	ภายในกลุ่ม	357	316.42	.886		
	รวม	360	317.22			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.189	.396	.885	.449
	ภายในกลุ่ม	357	159.78	.448		
	รวม	360	160.97			

* $p < .05$

จากตารางที่ 139 การวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของ
พนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านสถานภาพ (Status) จำแนกตามอายุ จากผล
การวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็น โดยรวมและรายข้อแตกต่างกันอย่าง
ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 140 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหาร ระดับกลาง
ด้านสถานการณ์ (Situation) จำแนกตามอายุ

คุณลักษณะของ ผู้บริหาร ด้านสถานการณ์ (Situation)	อายุ											
	ต่ำกว่า 24 ปี <i>n</i> = 51			24-29 ปี <i>n</i> = 139			30-35 ปี <i>n</i> = 130			36 ปีขึ้นไป <i>n</i> = 41		
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ
1. สามารถควบคุม อารมณ์ได้ดี	3.37	.72	กลาง	3.36	.97	กลาง	3.09	.99	กลาง	3.51	1.12	มาก
2. มีทักษะในการ ทำงานให้ ยืดหยุ่นต่อ สถานการณ์ได้ดี	3.10	.78	กลาง	3.20	.88	กลาง	3.15	.86	กลาง	3.39	1.14	กลาง
3. ทราบระดับ อารมณ์ของผู้อื่น เสมอ	2.96	.77	กลาง	3.10	.86	กลาง	2.88	.84	กลาง	3.02	.88	กลาง
4. ปรับตัวตาม สถานการณ์	3.27	.83	กลาง	3.24	.90	กลาง	3.20	.92	กลาง	3.05	.63	กลาง
5. สั่งงานได้ เหมาะสมกับ สถานการณ์	3.16	.78	กลาง	3.17	.94	กลาง	2.98	.87	กลาง	3.07	.98	กลาง
รวม	3.17	.60	กลาง	3.21	.74	กลาง	3.06	.71	กลาง	3.12	.81	กลาง

จากตารางที่ 140 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะผู้บริหารระดับกลาง
ด้านสถานการณ์ (Situation) จำแนกตามอายุ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกระดับอายุ ดังนี้
พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 24 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$) พนักงานที่มีอายุ
24-29 ปีมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$) พนักงานที่มีอายุ 30-35 ปี มีความคิดเห็น
อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$) และพนักงานที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปาน
กลาง ($\bar{X} = 3.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นอยู่ใน
ระดับมาก จำนวน 1 ข้อได้แก่ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี ($\bar{X} = 3.51$)

ตารางที่ 141 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะ
ผู้บริหารระดับกลาง ด้านสถานการณ์ (Situation) จำแนกตามอายุ

คุณลักษณะผู้บริหาร ด้านสถานการณ์ (Situation)	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี	ระหว่างกลุ่ม	3	8.11	2.703	2.897*	.035
	ภายในกลุ่ม	357	333.07	.933		
	รวม	360	341.18			
2. มีทักษะในการทำงานให้ ยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ได้	ระหว่างกลุ่ม	3	2.26	.754	.950	.417
	ภายในกลุ่ม	357	283.55	.794		
	รวม	360	285.81			
3. ทราบระดับอารมณ์ของผู้อื่น เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	3	3.46	1.152	1.610	.187
	ภายในกลุ่ม	357	255.52	.716		
	รวม	360	258.98			
4. ปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี	ระหว่างกลุ่ม	3	1.39	.465	.614	.606
	ภายในกลุ่ม	357	270.03	.756		
	รวม	360	271.42			
5. ทำงานได้เหมาะสมกับ สถานการณ์เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	3	2.63	.877	1.083	.356
	ภายในกลุ่ม	357	289.35	.811		
	รวม	360	291.98			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.76	.588	1.143	.331
	ภายในกลุ่ม	357	183.48	.514		
	รวม	360	185.24			

* $p < .05$

จากตารางที่ 141 การวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านสถานการณ์ (Situation) จำแนกตามอายุ ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมและรายข้อแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติยกเว้น ข้อสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 142 ดังนี้

ตารางที่ 142 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านสถานการณ์ (Situation) ซื่อสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี เป็นรายกลุ่ม จำแนกตามอายุ

อายุ		ต่ำกว่า 24 ปี	24-29 ปี	30-35 ปี	36 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.37	3.36	3.09	3.51
ต่ำกว่า 24 ปี	3.37	-	.01	.28	-.14
24-29 ปี	3.36	-	-	.27*	-.15
30-35 ปี	3.09	-	-	-	-.42*
36 ปีขึ้นไป	3.51	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 142 พบว่า พนักงานที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านสถานการณ์ (Situation) ซื่อสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 30-35 ปี และพนักงานที่มีอายุ 24-29 ปี มีความคิดเห็นมากกว่า พนักงานที่มีอายุ 30-35 ปี

ตารางที่ 143 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง
จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณลักษณะของ ผู้บริหาร	ระดับการศึกษา											
	ม. ต้น			ม.ปลาย/ ปวช			อนุปริญญา/ ปวส			ปริญญาตรี		
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ด้านบริหารสามารถ (Capacity)	3.13	.71	กลาง	3.21	.58	กลาง	3.26	.63	กลาง	3.68	.60	มาก
2. ด้านผลสำเร็จ (Achievement)	3.25	.70	กลาง	3.26	.62	กลาง	3.28	.56	กลาง	3.61	.56	มาก
3. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)	3.18	.74	กลาง	3.19	.61	กลาง	3.26	.69	กลาง	3.71	.66	มาก
4. ด้านการมีส่วนร่วม (Participation)	3.27	.77	กลาง	3.17	.63	กลาง	3.22	.68	กลาง	3.50	.66	กลาง
5. ด้านสถานภาพ (Status)	3.26	.85	กลาง	3.12	.61	กลาง	3.21	.59	กลาง	3.54	.63	มาก
6. ด้านสถานการณ์ (Situation)	3.12	.88	กลาง	3.05	.68	กลาง	3.11	.64	กลาง	3.46	.67	กลาง
รวม	3.20	.71	กลาง	3.17	.55	กลาง	3.22	.54	กลาง	3.58	.55	มาก

จากตารางที่ 143 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ดังนี้ พนักงานที่มีการศึกษาระดับ ม.ต้น มีระดับความคิดเห็นปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$) พนักงานที่มีการศึกษาระดับม.ปลาย/ ปวช มีความคิดเห็นระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$) พนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ ปวส มีความคิดเห็นระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$) และพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$)

ตารางที่ 144 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ คุณลักษณะ
ผู้บริหารระดับกลาง จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณลักษณะผู้บริหาร ระดับกลาง	แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. ปรีชาสามารถ (Capacity)	ระหว่างกลุ่ม	3	12.26	4.085	10.769*	.000
	ภายในกลุ่ม	357	135.43	.379		
	รวม	360	147.69			
2. ด้านผลสำเร็จ (Achievement)	ระหว่างกลุ่ม	3	6.74	2.247	6.071*	.000
	ภายในกลุ่ม	357	132.14	.370		
	รวม	360	138.88			
3. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)	ระหว่างกลุ่ม	3	14.09	4.697	10.777*	.000
	ภายในกลุ่ม	357	155.59	.436		
	รวม	360	169.68			
4. ด้านการมีส่วนร่วม (Participation)	ระหว่างกลุ่ม	3	5.06	1.686	3.726*	.012
	ภายในกลุ่ม	357	161.51	.452		
	รวม	360	166.56			
5. ด้านสถานภาพ (Status)	ระหว่างกลุ่ม	3	8.42	2.807	6.570*	.000
	ภายในกลุ่ม	357	152.55	.427		
	รวม	360	160.97			
6. ด้านสถานการณ์ (Situation)	ระหว่างกลุ่ม	3	7.91	2.638	5.311*	.001
	ภายในกลุ่ม	357	177.33	.497		
	รวม	360	185.24			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	8.540	2.847	8.609*	.000
	ภายในกลุ่ม	357	118.043	.331		
	รวม	360	126.583			

* $p < .05$

จากตารางที่ 144 พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อ คุณลักษณะ
ของผู้บริหารระดับกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์
เป็นรายด้าน ดังนี้

ตารางที่ 145 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้าน
 วิชาสามารถ (Capacity) จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ม. ต้น	ม.ปลาย/ ปวช	อนุปริญญา/ ปวส	ปริญญาตรี
ม. ต้น	3.13	-	-0.0009	-0.1381	-0.5494*
ม.ปลาย/ ปวช	3.21	-	-	-0.0005	-0.4622*
อนุปริญญา/ ปวส	3.26	-	-	-	-0.4113*
ปริญญาตรี	3.68	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 145 พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อ
 คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านวิชาสามารถ (Capacity) มากกว่า พนักงานที่มีการศึกษา
 ระดับ ม.ต้น ม.ปลาย/ ปวช และอนุปริญญา/ ปวส

ตารางที่ 146 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้าน
 ผลสำเร็จ (Achievement) จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ม. ต้น	ม.ปลาย/ ปวช	อนุปริญญา/ ปวส	ปริญญาตรี
ม. ต้น	3.25	-	-0.0002	-0.0037	-0.3635*
ม.ปลาย/ ปวช	3.26	-	-	-0.0035	-0.3618*
อนุปริญญา/ ปวส	3.28	-	-	-	-0.3269*
ปริญญาตรี	3.61	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 146 พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อ
 คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านผลสำเร็จ (Achievement) มากกว่า พนักงานที่มีการศึกษา
 ระดับ ม.ต้น ม.ปลาย/ ปวช และอนุปริญญา/ ปวส

ตารางที่ 147 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้าน
ความรับผิดชอบ (Responsibility) จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ม. ต้น	ม.ปลาย/ ปวช	อนุปริญญา/ ปวส	ปริญญาตรี
ม. ต้น	3.18	-	-0.0018	-0.0079	-0.5392*
ม.ปลาย/ ปวช	3.19	-	-	-0.0060	-0.5209*
อนุปริญญา/ ปวส	3.26	-	-	-	-0.4604*
ปริญญาตรี	3.71	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 147 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) มากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ม.ต้น ม.ปลาย/ ปวช และอนุปริญญา/ ปวส

ตารางที่ 148 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้าน
การมีส่วนร่วม (Participation) จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ม. ต้น	ม.ปลาย/ ปวช	อนุปริญญา/ ปวส	ปริญญาตรี
ม. ต้น	3.27	-	.0097	.0048	-.2298
ม.ปลาย/ ปวช	3.17	-	-	-.0049	-.3270*
อนุปริญญา/ ปวส	3.22	-	-	-	-.2778*
ปริญญาตรี	3.50	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 148 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านการมีส่วนร่วม (Participation) มากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ม.ปลาย/ ปวช และอนุปริญญา/ ปวส

ตารางที่ 149 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านสถานภาพ (Status) จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ม. ต้น	ม.ปลาย/ ปวช	อนุปริญญา/ ปวส	ปริญญาตรี
	\bar{X}	3.26	3.12	3.21	3.54
ม. ต้น	3.26	-	.1469	.0054	-.2793*
ม.ปลาย/ ปวช	3.12	-	-	-.0093	-.4262*
อนุปริญญา/ ปวส	3.21	-	-	-	-.3335*
ปริญญาตรี	3.54	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 149 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านสถานภาพ (Status) มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา ม.ต้น ม.ปลาย/ ปวช และอนุปริญญา/ ปวส

ตารางที่ 150 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านสถานการณ์ (Situation) จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ม. ต้น	ม.ปลาย/ ปวช	อนุปริญญา/ ปวส	ปริญญาตรี
	\bar{X}	3.12	3.05	3.11	3.46
ม. ต้น	3.12	-	.0062	.0002	-.3448*
ม.ปลาย/ ปวช	3.05	-	-	-.0059	-.4066*
อนุปริญญา/ ปวส	3.11	-	-	-	-.3473*
ปริญญาตรี	3.46	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 150 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านสถานการณ์ (Situation) มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา ม.ต้น ม.ปลาย/ ปวช และอนุปริญญา/ ปวส

ตารางที่ 151 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง
จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ม. ต้น	ม.ปลาย/ ปวช	อนุปริญญา/ ปวส	ปริญญาตรี
ม. ต้น	3.20	-	.0033	-.0025	-.3843*
ม.ปลาย/ ปวช	3.17	-	-	-.0058	-.4175*
อนุปริญญา/ ปวส	3.22	-	-	-	-.3595*
ปริญญาตรี	3.58	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 151 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง มากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ม.ต้น ม.ปลาย/ ปวช และอนุปริญญา/ ปวส

ตารางที่ 152 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง
ด้านปรีชาสามารถ (Capacity) จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณลักษณะ ด้านปรีชาสามารถ (Capacity)	ระดับการศึกษา											
	ม. ต้น <i>n</i> = 57			ม.ปลาย/ ปวช <i>n</i> = 148			อนุปริญญา/ ปวส <i>n</i> = 90			ปริญญาตรี <i>n</i> = 66		
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ
1. มีสติปัญญา เฉลียวฉลาด	3.30	.91	กลาง	3.35	.71	กลาง	3.47	.67	กลาง	3.79	.83	มาก
2. มีความตื่นตัว	3.19	.93	กลาง	3.30	.78	กลาง	3.22	.80	กลาง	3.70	.74	มาก
3. มีความสามารถ ในการพูด	3.05	.91	กลาง	3.11	.77	กลาง	3.27	.95	กลาง	3.63	.87	มาก
4. มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	3.02	.79	กลาง	3.06	.74	กลาง	3.18	.76	กลาง	3.70	.76	มาก
5. มีการตัดสินใจ ที่ดี	3.07	.86	กลาง	3.25	.83	กลาง	3.19	.95	กลาง	3.56	.79	มาก
รวม	3.13	.71	กลาง	3.21	.58	กลาง	3.26	.63	กลาง	3.68	.60	มาก

จากตารางที่ 152 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อ คุณลักษณะผู้บริหารระดับกลาง
ด้านปรีชาสามารถ (Capacity) จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ
ปานกลาง จำนวน 3 ระดับการศึกษา และมีความคิดเห็นในระดับมาก 1 ระดับการศึกษา ได้แก่
ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายละเอียดดังนี้ พนักงานที่มีระดับการศึกษา ม. ต้น มีความคิดเห็นอยู่
ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.13) พนักงานที่มีระดับการศึกษา ม.ปลาย/ ปวช มีความคิดเห็นอยู่ใน
ระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.21) พนักงานที่มีระดับการศึกษอนุปริญญา/ ปวส มีความคิดเห็นอยู่ใน
ระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.26) และพนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
(\bar{X} = 3.68)

ตารางที่ 153 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ คุณลักษณะ
ผู้บริหารระดับกลาง ด้านความสามารถ (Capacity) จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณลักษณะผู้บริหาร ด้าน ความสามารถ (Capacity)	แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด	ระหว่างกลุ่ม	3	10.31	3.437	5.983*	.001
	ภายในกลุ่ม	357	205.09	.574		
	รวม	360	215.40			
2. มีความตื่นตัวอยู่เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	3	11.15	3.717	5.738*	.001
	ภายในกลุ่ม	357	231.29	.648		
	รวม	360	242.44			
3. มีความสามารถในการ พูด	ระหว่างกลุ่ม	3	15.00	5.000	6.762*	.000
	ภายในกลุ่ม	357	263.99	.739		
	รวม	360	278.99			
4. มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	3	21.11	7.037	12.282*	.000
	ภายในกลุ่ม	357	204.53	.573		
	รวม	360	225.64			
5. มีการตัดสินใจที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	3	8.48	2.828	3.831*	.010
	ภายในกลุ่ม	357	263.52	.738		
	รวม	360	272.00			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	12.26	4.085	10.769*	.000
	ภายในกลุ่ม	357	135.43	.379		
	รวม	360	147.69			

* $p < .05$

จากตารางที่ 153 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ ได้แก่ข้อ มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีความตื่นตัวอยู่เสมอ มีความสามารถในการพูด มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการตัดสินใจที่ดี ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 154-158 ดังนี้

ตารางที่ 154 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลางด้าน ปรึกษาสามารถ (Capacity) ข้อมีสติปัญญาเฉลียวฉลาด เป็นรายคู่จำแนกตามระดับ การศึกษา

ระดับการศึกษา		ม. ต้น	ม.ปลาย/ ปวช	อนุปริญญา/ ปวส	ปริญญาตรี
	\bar{X}	3.30	3.35	3.47	3.79
ม. ต้น	3.30	-	-.05	-.17	-.49*
ม.ปลาย/ ปวช	3.35	-	-	-.12	-.44*
อนุปริญญา/ ปวส	3.47	-	-	-	-.32*
ปริญญาตรี	3.79	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 154 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านปรึกษาสามารถ (Capacity) ข้อมีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ม. ต้น ม.ปลาย/ ปวช และอนุปริญญา/ ปวส

ตารางที่ 155 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน ต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความสามารถ (Capacity) ข้อมีความตื่นตัวอยู่เสมอ เป็นรายคู่จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ม. ต้น	ม.ปลาย/ ปวช	อนุปริญญา/ ปวส	ปริญญาตรี
	\bar{X}	3.19	3.30	3.22	3.70
ม. ต้น	3.19	-	-.10	-.03	-.50*
ม.ปลาย/ ปวช	3.30	-	-	.08	-.40*
อนุปริญญา/ ปวส	3.22	-	-	-	-.47*
ปริญญาตรี	3.70	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 155 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความสามารถ (Capacity) ข้อมีความตื่นตัวอยู่เสมอมากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ม.ต้น ม.ปลาย/ ปวช และอนุปริญญา/ ปวส

ตารางที่ 156 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความสามารถ (Capacity) ข้อมีความสามารถในการพูด เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ม. ต้น	ม.ปลาย/ ปวช	อนุปริญญา/ ปวส	ปริญญาตรี
	\bar{X}	3.05	3.11	3.27	3.64
ม. ต้น	3.05	-	-.06	-.21	-.58*
ม.ปลาย/ ปวช	3.11	-	-	-.16	-.53*
อนุปริญญา/ ปวส	3.27	-	-	-	-.37*
ปริญญาตรี	3.64	-	-	-	-

จากตารางที่ 156 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความสามารถ (Capacity) ข้อมีความสามารถในการพูดมากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ม. ต้น ม.ปลาย/ ปวช และอนุปริญญา/ ปวส

ตารางที่ 157 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้าน
 วิชาสามารถ (Capacity) ซ้อมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับ
 การศึกษา

ระดับการศึกษา		ม. ต้น	ม.ปลาย/ ปวช	อนุปริญญา/ ปวส	ปริญญาตรี
	\bar{X}	3.02	3.06	3.18	3.70
ม. ต้น	3.02	-	-.04	-.16	-.68*
ม.ปลาย/ ปวช	3.06	-	-	-.12	-.64*
อนุปริญญา/ ปวส	3.18	-	-	-	-.52*
ปริญญาตรี	3.70	-	-	-	-

จากตารางที่ 157 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อ
 คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านวิชาสามารถ (Capacity) ซ้อมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
 มากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ม. ต้น ม. ปลาย/ ปวช และอนุปริญญา/ ปวส

ตารางที่ 158 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้าน
 วิชาสามารถ (Capacity) ข้อการตัดสินใจที่ดี เป็นรายคู่จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ม. ต้น	ม.ปลาย/ ปวช	อนุปริญญา/ ปวส	ปริญญาตรี
	\bar{X}	3.07	3.24	3.19	3.56
ม. ต้น	3.07	-	-.17	-.12	-.49*
ม.ปลาย/ ปวช	3.25	-	-	.06	-.31*
อนุปริญญา/ ปวส	3.19	-	-	-	-.37*
ปริญญาตรี	3.56	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 158 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อ
 คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านวิชาสามารถ (Capacity) ข้อการตัดสินใจที่ดี มากกว่า
 พนักงานที่มีระดับการศึกษา ม.ต้น ม.ปลาย/ ปวช และอนุปริญญา/ ปวส

ตารางที่ 159 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้าน
ผลสำเร็จ (Achievement) จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณลักษณะของ ผู้บริหาร ด้านผลสำเร็จ (Achievement)	ระดับการศึกษา											
	ม. ต้น <i>n</i> = 57			ม.ปลาย/ ปวช <i>n</i> = 148			อนุปริญญา/ ปวส <i>n</i> = 90			ปริญญาตรี <i>n</i> = 66		
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ
1. มีความรู้เกี่ยวกับ ผลิตภัณฑ์ของตน เป็นอย่างดี	3.44	1.07	กลาง	3.35	.89	กลาง	3.62	.83	มาก	4.08	.83	มาก
2. มีความเป็น นักวิชาการ	3.16	.90	กลาง	3.20	.80	กลาง	3.08	.85	กลาง	3.58	.77	มาก
3. มีความรอบรู้	3.16	.88	กลาง	3.22	.90	กลาง	3.14	.87	กลาง	3.53	.81	มาก
4. สามารถให้คำตอบ เกี่ยวกับเรื่อง ใน บริษัท	3.09	.76	กลาง	3.16	.78	กลาง	3.20	.77	กลาง	3.48	.83	กลาง
5. แจ่มให้ทราบถึงข้อ กฎระเบียบ	3.39	.90	กลาง	3.32	.80	กลาง	3.37	.81	กลาง	3.38	.86	กลาง
รวม	3.25	.70	กลาง	3.25	.62	กลาง	3.28	.56	กลาง	3.61	.56	มาก

จากตารางที่ 159 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อ คุณลักษณะผู้บริหารระดับกลาง ด้าน
ผลสำเร็จ (Achievement) จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ พนักงานที่
มีการศึกษาระดับ ม. ต้น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) พนักงานที่มีการศึกษา
ระดับ ม.ปลาย/ ปวช มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) พนักงานที่มีระดับการศึกษา
อนุปริญญา/ ปวส มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$) และพนักงานที่มีระดับการศึกษา
ปริญญาตรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมี
ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ พนักงานที่มีระดับการศึกษานุปริญญา/ ปวส มี
ความคิดเห็นต่อ ข้อมีความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ของตนเป็นอย่างดี อยู่ระดับมากและพนักงานที่มีระดับ
การศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อข้อมีความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ของตน มีความเป็นนักวิชาการ
และมีความรอบรู้ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 160 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะผู้บริหารระดับกลางด้านผลสำเร็จ (Achievement) จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณลักษณะผู้บริหารระดับกลาง ด้านผลสำเร็จ (Achievement)	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. มีความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ของตนเองอย่างดี	ระหว่างกลุ่ม	3	25.18	8.393	10.420*	.000
	ภายในกลุ่ม	357	287.54	.805		
	รวม	360	312.72			
2. มีความเป็นนักวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	3	10.44	3.481	5.147*	.002
	ภายในกลุ่ม	357	241.47	.676		
	รวม	360	251.92			
3. มีความรอบรู้	ระหว่างกลุ่ม	3	6.84	2.279	2.989*	.031
	ภายในกลุ่ม	357	272.22	.763		
	รวม	360	279.06			
4. สามารถให้คำตอบเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ในบริษัทได้	ระหว่างกลุ่ม	3	6.28	2.092	3.412*	.018
	ภายในกลุ่ม	357	218.87	.613		
	รวม	360	225.15			
5. แจ้งให้ทราบถึงข้อบังคับด้านกฎระเบียบเสมอ	ระหว่างกลุ่ม	3	.31	.103	.149	.930
	ภายในกลุ่ม	357	246.01	.689		
	รวม	360	246.32			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	6.74	2.247	6.071*	.000
	ภายในกลุ่ม	357	132.14	.370		
	รวม	360	138.88			

* $p < .05$

จากตารางที่ 160 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีจำนวน 4 ข้อ ซึ่งพนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ข้อมีความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ของตนเองเป็นอันดับหนึ่ง ความเป็นนักวิชาการ มีความรอบรู้และสามารถให้คำตอบเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ในบริษัทได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 161-164 ดังนี้

ตารางที่ 161 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านผลสำเร็จ (Achievement) ซ้อมีความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ของตนเองเป็นอย่างดี เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ม. ต้น	ม.ปลาย/ ปวช	อนุปริญญา/ ปวส	ปริญญาตรี
	\bar{X}	3.44	3.35	3.62	4.08
ม. ต้น	3.44	-	.09	-.18	-.64*
ม.ปลาย/ ปวช	3.35	-	-	-.27*	-.72*
อนุปริญญา/ ปวส	3.62	-	-	-	-.45*
ปริญญาตรี	4.08	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 161 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านผลสำเร็จ (Achievement) ซ้อมีความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ของตนเอง พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นมากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ม.ต้น ม.ปลาย/ปวช อนุปริญญา/ ปวส และพนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ ปวส มีความคิดเห็นมากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ม.ปลาย/ ปวช

ตารางที่ 162 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านผลสำเร็จ (Achievement) ซ้อมีความเป็นนักวิชาการเป็นรายคู่จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ม. ต้น	ม.ปลาย/ ปวช	อนุปริญญา/ ปวส	ปริญญาตรี
	\bar{X}	3.16	3.20	3.08	3.58
ม. ต้น	3.16	-	-.04	.08	-.42*
ม.ปลาย/ ปวช	3.20	-	-	.12	-.38*
อนุปริญญา/ ปวส	3.08	-	-	-	-.50*
ปริญญาตรี	3.58	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 162 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านผลสำเร็จ (Achievement) ซ้อมีความเป็นนักวิชาการมากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ม.ต้น ม.ปลาย/ ปวช และ อนุปริญญา/ ปวส

ตารางที่ 163 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านผลสำเร็จ (Achievement) ซ้อมีความรอบรู้ เป็นรายคู่จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ม. ต้น	ม.ปลาย/ ปวช	อนุปริญญา/ ปวส	ปริญญาตรี
	\bar{X}	3.16	3.22	3.14	3.53
ม. ต้น	3.16	-	-.06	.01	-.37*
ม.ปลาย/ ปวช	3.22	-	-	.07	-.31*
อนุปริญญา/ ปวส	3.14	-	-	-	-.39*
ปริญญาตรี	3.53	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 163 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านผลสำเร็จ (Achievement) ซ้อมีความรอบรู้ มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา ม. ต้น ม. ปลาย/ ปวช และอนุปริญญา/ ปวส

ตารางที่ 164 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านผลสำเร็จ (Achievement) ซ้อมสามารถให้คำตอบเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ในบริษัทได้ เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ม. ต้น	ม.ปลาย/ ปวช	อนุปริญญา/ ปวส	ปริญญาตรี
	\bar{X}	3.09	3.16	3.20	3.48
ม. ต้น	3.09	-	-.07	.11	.39*
ม.ปลาย/ ปวช	3.16	-	-	-.04	-.33*
อนุปริญญา/ ปวส	3.20	-	-	-	-.28*
ปริญญาตรี	3.48	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 164 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านผลสำเร็จ (Achievement) ข้อยสามารถให้คำตอบเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ในบริษัทได้ มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา ม.ต้น ม.ปลาย/ ปวช และอนุปริญญา/ ปวส

ตารางที่ 165 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหาร ระดับกลาง ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณลักษณะของ ผู้บริหาร ด้านความ รับผิดชอบ (Responsibility)	ระดับการศึกษา											
	ม. ต้น <i>n</i> = 57			ม.ปลาย/ ปวช <i>n</i> = 148			อนุปริญญา/ ปวส <i>n</i> = 90			ปริญญาตรี <i>n</i> = 66		
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ
1. รับผิดชอบต่อ หน้าที่และสังคม	3.26	.99	กลาง	3.36	.78	กลาง	3.40	.85	กลาง	3.79	.75	มาก
2. เคารพในสิทธิของ ผู้อื่น	3.07	1.00	กลาง	3.07	.84	กลาง	3.19	.87	กลาง	3.67	.79	มาก
3. เป็นที่พึ่งพาของ พนักงานได้	3.05	1.01	กลาง	3.05	.84	กลาง	3.21	.88	กลาง	3.61	1.02	มาก
4. มีความคิดริเริ่ม ปฏิบัติงาน	3.09	.87	กลาง	3.16	.83	กลาง	3.12	1.00	กลาง	3.62	.91	มาก
5. มีความมั่นใจ ตนเอง	3.42	.81	กลาง	3.34	.79	กลาง	3.37	.85	กลาง	3.91	.78	มาก
รวม	3.18	.74	กลาง	3.19	.61	กลาง	3.26	.69	กลาง	3.71	.66	มาก

จากตารางที่ 165 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อ คุณลักษณะผู้บริหารระดับกลาง ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน ระดับมากจำนวน 1 ด้าน ดังนี้ ม. ต้น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$) พนักงานที่มีระดับการศึกษา ม.ปลาย/ ปวช มีความคิดเห็นระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$) พนักงานที่มีระดับการศึกษานุปริญญา/ ปวส มีความคิดเห็นระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ข้อ รับผิดชอบต่อหน้าที่และสังคม เคารพในสิทธิของผู้อื่น เป็นที่พึ่งพาของพนักงานได้ มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน และมีความเชื่อมั่นในตนเอง

ตารางที่ 166 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะผู้บริหาร ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณลักษณะผู้บริหาร ด้านความ รับผิดชอบ (Responsibility)	แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. รับผิดชอบต่อหน้าที่และ สังคม	ระหว่างกลุ่ม	3	10.74	3.580	5.238*	.002
	ภายในกลุ่ม	357	243.98	.683		
	รวม	360	254.72			
2. เคารพในสิทธิของผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	3	17.92	5.973	7.972*	.000
	ภายในกลุ่ม	357	267.50	.749		
	รวม	360	285.42			
3. เป็นที่พึ่งพาของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	15.55	5.185	6.206*	.000
	ภายในกลุ่ม	357	298.26	.835		
	รวม	360	313.81			
4. มีความคิดริเริ่มในการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	12.97	4.323	5.362*	.001
	ภายในกลุ่ม	357	287.86	.806		
	รวม	360	300.83			
5. มีความเชื่อมั่นในตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	3	16.14	5.381	8.291*	.000
	ภายในกลุ่ม	357	231.68	.649		
	รวม	360	247.82			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	14.09	4.697	10.777*	.000
	ภายในกลุ่ม	357	155.59	.436		
	รวม	360	169.68			

* $p < .05$

จากตารางที่ 166 การวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) จำแนกตามระดับการศึกษา จากผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ ได้แก่ รับผิดชอบต่อหน้าที่และสังคม เคารพใน

สิทธิของผู้อื่น เป็นที่พึงพาของพนักงานได้ มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานและมีความเชื่อมั่นในตนเอง ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 167-171 ดังนี้

ตารางที่ 167 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ซ้อมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และสังคม เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ม. ต้น	ม.ปลาย/ ปวช	อนุปริญญา/ ปวส	ปริญญาตรี
	\bar{X}	3.26	3.36	3.40	3.79
ม. ต้น	3.26	-	-.10	-.14	-.52*
ม.ปลาย/ ปวช	3.36	-	-	-.04	-.42*
อนุปริญญา/ ปวส	3.40	-	-	-	-.39*
ปริญญาตรี	3.79	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 167 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ซ้อมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และสังคม มากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ม.ต้น ม.ปลาย/ ปวช และอนุปริญญา/ ปวส

ตารางที่ 168 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ซ้อมีเคารพในสิทธิของผู้อื่น เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ม. ต้น	ม.ปลาย/ ปวช	อนุปริญญา/ ปวส	ปริญญาตรี
	\bar{X}	3.07	3.07	3.19	3.67
ม. ต้น	3.07	-	-.00	-.12	-.60*
ม.ปลาย/ ปวช	3.07	-	-	-.12	-.60*
อนุปริญญา/ ปวส	3.19	-	-	-	-.48*
ปริญญาตรี	3.67	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 168 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ข้อเคารพในสิทธิของผู้อื่น มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา ม.ต้น ม.ปลาย/ ปวช และอนุปริญญา/ ปวส

ตารางที่ 169 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ข้อเป็นที่พึ่งพาของพนักงานได้ เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ม. ต้น	ม.ปลาย/ ปวช	อนุปริญญา/ ปวส	ปริญญาตรี
	\bar{X}	3.05	3.05	3.21	3.61
ม. ต้น	3.05	-	-0.00	-0.16	-.55*
ม.ปลาย/ ปวช	3.05	-	-	-0.16	-.56*
อนุปริญญา/ ปวส	3.21	-	-	-	-.39*
ปริญญาตรี	3.61	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 169 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ข้อเป็นที่พึ่งพาของพนักงานได้ มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา ม.ต้น ม.ปลาย/ ปวช และอนุปริญญา/ ปวส

ตารางที่ 170 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ข้อมีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ม. ต้น	ม.ปลาย/ ปวช	อนุปริญญา/ ปวส	ปริญญาตรี
	\bar{X}	3.09	3.16	3.12	3.62
ม. ต้น	3.09	-	-0.07	-0.03	-.53*
ม.ปลาย/ ปวช	3.16	-	-	.04	-.46*
อนุปริญญา/ ปวส	3.12	-	-	-	-.50*
ปริญญาตรี	3.62	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 170 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ซ้อมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ม.ต้น ม.ปลาย/ ปวช และอนุปริญญา/ ปวส

ตารางที่ 171 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ซ้อมีความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ม.ต้น	ม.ปลาย/ ปวช	อนุปริญญา/ ปวส	ปริญญาตรี
	\bar{X}	3.42	3.34	3.37	3.91
ม.ต้น	3.42	-	.08	.05	-.49*
ม.ปลาย/ ปวช	3.34	-	-	-.02	-.56*
อนุปริญญา/ ปวส	3.37	-	-	-	-.54*
ปริญญาตรี	3.91	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 171 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ซ้อมีความเชื่อมั่นในตนเอง มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา ม.ต้น ม.ปลาย/ ปวช และอนุปริญญา/ ปวส

ตารางที่ 172 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านการมีส่วนร่วม (Participation) จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณลักษณะของ ผู้บริหาร ด้านการ มีส่วนร่วม (Participation)	ระดับการศึกษา											
	ม. ต้น <i>n</i> = 57			ม.ปลาย/ ปวช <i>n</i> = 148			อนุปริญญา/ ปวส <i>n</i> = 90			ปริญญาตรี <i>n</i> = 66		
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ
1. มีส่วนร่วมใน การแก้ไขปัญหา	3.40	1.00	กลาง	3.27	.84	กลาง	3.42	.92	กลาง	3.71	.86	มาก
2. ร่วมมือในการทำ กิจกรรมต่าง ๆ	3.19	.83	กลาง	3.25	.88	กลาง	3.27	.86	กลาง	3.53	.75	มาก
3. สามารถเข้า สังคม	3.18	.91	กลาง	3.23	.84	กลาง	3.12	.91	กลาง	3.56	.88	มาก
4. ปรับตัวเข้ากับ บุคคลอื่นได้	3.30	1.02	กลาง	3.22	.86	กลาง	3.39	.80	กลาง	3.62	.78	มาก
5. มีอารมณ์ขัน เสมอ	3.28	1.05	กลาง	2.89	.90	กลาง	2.91	.96	กลาง	3.07	.83	กลาง
รวม	3.27	.77	กลาง	3.17	.63	กลาง	3.22	.68	กลาง	3.50	.66	กลาง

จากตารางที่ 172 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อ คุณลักษณะผู้บริหารระดับกลาง ด้านการมีส่วนร่วม (Participation) จำแนกระดับการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนี้ พนักงานที่มีระดับ ม. ต้น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$) ระดับการศึกษา ม.ปลาย/ ปวช มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$) ระดับการศึกษาอนุปริญญา/ ปวส มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$) และระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อ มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ และปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้

ตารางที่ 173 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะ
ผู้บริหารระดับกลาง ด้านการมีส่วนร่วม (Participation) จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณลักษณะผู้บริหารระดับกลาง ด้านการมีส่วนร่วม (Participation)	แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	3	8.93	2.977	3.763*	.011
	ภายในกลุ่ม	357	282.39	.791		
	รวม	360	291.32			
2. ร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ	ระหว่างกลุ่ม	3	4.62	1.540	2.158	.093
	ภายในกลุ่ม	357	254.67	.713		
	รวม	360	259.29			
3. สามารถเข้าสังคม	ระหว่างกลุ่ม	3	8.16	2.720	3.533*	.015
	ภายในกลุ่ม	357	274.88	.770		
	รวม	360	283.04			
4. ปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้	ระหว่างกลุ่ม	3	7.79	2.596	3.511*	.015
	ภายในกลุ่ม	357	263.93	.739		
	รวม	360	271.72			
5. มีอารมณ์ขันเสมอ	ระหว่างกลุ่ม	3	7.29	2.429	2.818*	.039
	ภายในกลุ่ม	357	307.69	.862		
	รวม	360	314.98			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	5.06	1.686	3.726*	.012
	ภายในกลุ่ม	357	161.51	.452		
	รวม	360	166.56			

* $p < .05$

จากตารางที่ 173 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะผู้บริหารระดับกลาง ด้านการมีส่วนร่วม (Participation) จำแนกตามระดับการศึกษาจากผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีจำนวน 4 ข้อที่พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ได้แก่ มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา สามารถเข้าสังคมปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้ และมีอารมณ์ขันเสมอ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 174-178 ดังนี้

ตารางที่ 174 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านการมีส่วนร่วม (Participation) ข้อมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาเสมอ เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ม. ต้น	ม.ปลาย/ ปวช	อนุปริญญา/ ปวส	ปริญญาตรี
	\bar{X}	3.40	3.27	3.42	3.71
ม. ต้น	3.40	-	.13	-.02	-.31*
ม.ปลาย/ ปวช	3.27	-	-	-.15	-.44*
อนุปริญญา/ ปวส	3.42	-	-	-	-.29*
ปริญญาตรี	3.71	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 174 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านการมีส่วนร่วม (Participation) ข้อมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาเสมอ มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา ม.ต้น ม.ปลาย/ ปวช และอนุปริญญา/ ปวส

ตารางที่ 175 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้าน การมีส่วนร่วม (Participation) ข้อสามารถเข้าสังคม เป็นรายคู่จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ม. ต้น	ม.ปลาย/ ปวช	อนุปริญญา/ ปวส	ปริญญาตรี
	\bar{X}	3.18	3.23	3.12	3.56
ม. ต้น	3.18	-	-.06	.06	-.39*
ม.ปลาย/ ปวช	3.23	-	-	.11	-.32*
อนุปริญญา/ ปวส	3.12	-	-	-	-.44*
ปริญญาตรี	3.56	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 175 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านการมีส่วนร่วม (Participation) ข้อสามารถเข้าสังคม มากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ม.ต้น ม.ปลาย/ ปวช และอนุปริญญา/ ปวส

ตารางที่ 176 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านการมีส่วนร่วม (Participation) ข้อปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น ได้ เป็นรายคู่ จำแนกตาม ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ม. ต้น	ม.ปลาย/ ปวช	อนุปริญญา/ ปวส	ปริญญาตรี
	\bar{X}	3.30	3.22	3.39	3.62
ม. ต้น	3.30	-	.08	-.09	-.32
ม.ปลาย/ ปวช	3.22	-	-	-.17	-.41*
อนุปริญญา/ ปวส	3.39	-	-	-	-.23
ปริญญาตรี	3.62	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 176 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านการมีส่วนร่วม (Participation) ข้อปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น ได้ มากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ม.ปลาย/ ปวช

ตารางที่ 177 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลางด้านการมีส่วนร่วม (Participation) ซ้อมีอารมณ์ขันอยู่เสมอ เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ม. ต้น	ม.ปลาย/ ปวช	อนุปริญญา/ ปวส	ปริญญาตรี
	\bar{X}	3.28	2.89	2.91	3.07
ม. ต้น	3.28	-	.39*	.37*	.20
ม.ปลาย/ ปวช	2.89	-	-	-.02	-.18
อนุปริญญา/ ปวส	2.91	-	-	-	-.16
ปริญญาตรี	3.07	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 177 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ม.ต้น มีความคิดเห็นต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านการมีส่วนร่วม (Participation) ซ้อมีอารมณ์ขันเสมอ มากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ม.ปลาย/ ปวช และ อนุปริญญา/ ปวส

ตารางที่ 178 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง
ด้านสถานภาพ (Status) จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณลักษณะของ ผู้บริหาร ด้าน สถานภาพ (Status)	ระดับการศึกษา											
	ม. ต้น <i>n</i> = 57			ม.ปลาย/ ปวช <i>n</i> = 148			อนุปริญญา/ ปวส <i>n</i> = 90			ปริญญาตรี <i>n</i> = 66		
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ
1. มีสถานภาพ ทางเศรษฐกิจ ที่ดี	3.26	.90	กลาง	3.22	.64	กลาง	3.36	.72	กลาง	3.59	.74	มาก
2. มีสถานภาพ ทางสังคมที่ดี	3.28	.88	กลาง	3.21	.71	กลาง	3.27	.70	กลาง	3.70	.63	มาก
3. มีมนุษย์ สัมพันธ์	3.35	1.08	กลาง	3.07	.86	กลาง	3.27	.86	กลาง	3.71	.86	มาก
4. เป็นที่ชื่นชอบ ของผู้อื่น	3.21	.98	กลาง	3.01	.85	กลาง	3.09	.87	กลาง	3.31	.84	กลาง
5. สั่งงานด้วย วาจาไพเราะ	3.21	1.13	กลาง	3.06	.92	กลาง	3.07	.85	กลาง	3.39	.89	กลาง
รวม	3.26	.85	กลาง	3.12	.61	กลาง	3.21	.59	กลาง	3.54	.63	มาก

จากตารางที่ 178 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อ คุณลักษณะผู้บริหารระดับกลาง
ด้านสถานภาพ (Status) จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนี้ พนักงานที่มี
มีระดับ ม. ต้น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.26) พนักงานที่มีระดับการศึกษา ม.
ปลาย/ ปวช มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.12) พนักงานที่มีระดับการศึกษา
อนุปริญญา/ ปวส มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.21) และพนักงานที่มีระดับ
การศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า
พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ข้อ มี
สถานภาพทางเศรษฐกิจที่ดี (\bar{X} = 3.59) มีสถานภาพทางสังคมที่ดี (\bar{X} = 3.70) และมีมนุษย์สัมพันธ์
(\bar{X} = 3.71)

ตารางที่ 179 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะผู้บริหารระดับกลาง ด้านสถานภาพ (Status) จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณลักษณะผู้บริหาร ด้านสถานภาพ (Status)	แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. มีสถานภาพทาง เศรษฐกิจที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	3	6.50	2.167	4.131*	.007
	ภายในกลุ่ม	357	187.27	.525		
	รวม	360	193.77			
2. มีสถานภาพทางสังคมที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	3	11.53	3.842	7.313*	.000
	ภายในกลุ่ม	357	187.56	.525		
	รวม	360	199.08			
3. มีมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	3	18.89	6.295	7.850*	.000
	ภายในกลุ่ม	357	286.30	.802		
	รวม	360	305.18			
4. เป็นที่ชื่นชอบของผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	3	4.82	1.608	2.103	.100
	ภายในกลุ่ม	357	273.05	.765		
	รวม	360	277.87			
5. ทำงานด้วยวาจาไพเราะ	ระหว่างกลุ่ม	3	5.94	1.978	2.269	.080
	ภายในกลุ่ม	357	311.28	.872		
	รวม	360	317.22			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	8.42	2.807	6.570*	.000
	ภายในกลุ่ม	357	152.55	.427		
	รวม	360	160.97			

* $p < .05$

จากตารางที่ 179 การวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านสถานภาพ (Status) จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่ามีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีจำนวน 3 ข้อที่พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ได้แก่ข้อ มีสถานภาพทางเศรษฐกิจที่ดี มีสถานภาพทางสังคมที่ดีและมีมนุษยสัมพันธ์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 180-182 ดังนี้

ตารางที่ 180 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านสถานภาพ (Status) ของสถานภาพทางเศรษฐกิจดี เป็นรายกลุ่มจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ม. ต้น	ม.ปลาย/ ปวช	อนุปริญญา/ ปวส	ปริญญาตรี
	\bar{X}	3.26	3.22	3.36	3.59
ม. ต้น	3.26	-	.04	-.09	-.33*
ม.ปลาย/ ปวช	3.22	-	-	-.13	-.37*
อนุปริญญา/ ปวส	3.36	-	-	-	-.24*
ปริญญาตรี	3.59	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 180 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความเห็นต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านสถานภาพ (Status) ของสถานภาพทางเศรษฐกิจที่ดีมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา ม.ต้น และ ม.ปลาย/ ปวช

ตารางที่ 181 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านสถานภาพ (Status) ของสถานภาพทางสังคมที่ดี เป็นรายกลุ่ม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ม. ต้น	ม.ปลาย/ ปวช	อนุปริญญา/ ปวส	ปริญญาตรี
	\bar{X}	3.28	3.21	3.27	3.70
ม. ต้น	3.28	-	.07	.01	-.42*
ม.ปลาย/ ปวช	3.21	-	-	-.06	-.49*
อนุปริญญา/ ปวส	3.27	-	-	-	-.43*
ปริญญาตรี	3.70	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 181 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านสถานภาพ (Status) ของสถานภาพทางสังคมที่ดี มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา ม.ต้น ม.ปลาย/ ปวช และอนุปริญญา/ ปวส

ตารางที่ 182 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านสถานภาพ (Status) ของมีมนุษย์สัมพันธ์ เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ม. ต้น	ม.ปลาย/ ปวช	อนุปริญญา/ ปวส	ปริญญาตรี
	\bar{X}	3.35	3.07	3.27	3.71
ม. ต้น	3.35	-	.28*	.08	-.36*
ม.ปลาย/ ปวช	3.07	-	-	-.19	-.64*
อนุปริญญา/ ปวส	3.27	-	-	-	-.45*
ปริญญาตรี	3.71	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 182 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านสถานภาพ (Status) ของมีมนุษย์สัมพันธ์ มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา ม.ปลาย/ ปวช และอนุปริญญา/ ปวส และพนักงานที่มีระดับการศึกษา ม.ต้น มีความคิดเห็นมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา ม.ปลาย/ ปวช

ตารางที่ 183 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง
ด้านสถานการณ์ (Situation) จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณลักษณะของ ผู้บริหาร ด้านสถานการณ์ (Situation)	ระดับการศึกษา											
	ม. ต้น <i>n</i> = 57			ม.ปลาย/ ปวช <i>n</i> = 148			อนุปริญญา/ ปวส <i>n</i> = 90			ปริญญาตรี <i>n</i> = 66		
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ
1. สามารถควบคุม อารมณ์ได้	3.28	1.15	กลาง	3.14	1.00	กลาง	3.33	.81	กลาง	3.53	.92	มาก
2. มีทักษะในการ ทำงานให้ ยืดหยุ่นต่อ สถานการณ์ได้	3.14	1.01	กลาง	3.04	.84	กลาง	3.10	.84	กลาง	3.70	.80	าก
3. ทราบระดับ อารมณ์ของผู้อื่น	2.91	.95	กลาง	3.00	.87	กลาง	2.86	.80	กลาง	3.23	.72	กลาง
4. ปรับตัวตาม สถานการณ์ต่าง	3.16	.94	กลาง	3.14	.89	กลาง	3.17	.84	กลาง	3.45	.77	กลาง
5. สิ่งงานได้เหมาะ สมสถานการณ์	3.09	.89	กลาง	2.95	.85	กลาง	3.11	.90	กลาง	3.39	.96	กลาง
รวม	3.12	.88	กลาง	3.05	.68	กลาง	3.11	.64	กลาง	3.46	.67	กลาง

จากตารางที่ 183 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อ คุณลักษณะผู้บริหารระดับกลาง
ด้านสถานการณ์ (Situation) จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนี้ ระดับ
ม. ต้น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.12) ระดับการศึกษา ม.ปลาย/ ปวช มีความ
คิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.05) ระดับการศึกษาอนุปริญญา/ ปวส มีความคิดเห็นอยู่ใน
ระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.11) และระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
(\bar{X} = 3.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นอยู่
ในระดับมากจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ข้อ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี (\bar{X} = 3.53) และมีทักษะในการ
ทำงานให้ยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ (\bar{X} = 3.70)

ตารางที่ 184 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะผู้บริหารระดับกลาง ด้านสถานการณ์ (Situation) จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณลักษณะผู้บริหาร ด้านสถานการณ์ (Situation)	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. สามารถควบคุมอารมณ์ได้	ระหว่างกลุ่ม	3	7.21	2.404	2.570	.054
	ภายในกลุ่ม	357	333.97	.935		
	รวม	360	341.18			
2. มีทักษะในการทำงานให้ยืดหยุ่น ต่อสถานการณ์ได้	ระหว่างกลุ่ม	3	21.14	7.046	9.504*	.000
	ภายในกลุ่ม	357	264.67	.741		
	รวม	360	285.81			
3. ทราบระดับอารมณ์ของผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	3	5.70	1.900	2.678*	.047
	ภายในกลุ่ม	357	253.28	.709		
	รวม	360	258.98			
4. ปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ	ระหว่างกลุ่ม	3	4.96	1.652	2.213	.086
	ภายในกลุ่ม	357	266.46	.746		
	รวม	360	271.42			
5. สั่งงานได้เหมาะสมกับ สถานการณ์เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	3	9.21	3.069	3.875*	.010
	ภายในกลุ่ม	357	282.78	.792		
	รวม	360	291.98			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	7.91	2.638	5.311*	.001
	ภายในกลุ่ม	357	177.33	.497		
	รวม	360	185.24			

* $p < .05$

จากตารางที่ 184 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีจำนวน 3 ข้อที่พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ได้แก่ ข้อ มีทักษะในการทำงานให้ยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ได้ ทราบระดับอารมณ์ของผู้อื่นและสั่งงานได้เหมาะสมกับสถานการณ์เสมอ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 185-187 ดังนี้

ตารางที่ 185 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านสถานการณ์ (Situation) ข้อมีทักษะในการทำงานให้ยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ได้ดี เป็นรายกลุ่ม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ม. ต้น	ม.ปลาย/ ปวช	อนุปริญญา/ ปวส	ปริญญาตรี
	\bar{X}	3.14	3.04	3.10	3.70
ม. ต้น	3.14	-	.10	.04	-.56*
ม.ปลาย/ ปวช	3.04	-	-	-.06	-.66*
อนุปริญญา/ ปวส	3.10	-	-	-	-.60*
ปริญญาตรี	3.70	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 185 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านสถานการณ์ (Situation) ข้อมีทักษะในการทำงานให้ยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ได้ดี มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา ม.ต้น ม.ปลาย/ ปวช และ อนุปริญญา/ ปวส

ตารางที่ 186 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านสถานการณ์ (Situation) ข้อทราบอารมณ์ของผู้อื่นเสมอ เป็นรายกลุ่ม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ม. ต้น	ม.ปลาย/ ปวช	อนุปริญญา/ ปวส	ปริญญาตรี
	\bar{X}	2.91	3.00	2.86	3.23
ม. ต้น	2.91	-	-.09	.06	-.31*
ม.ปลาย/ ปวช	3.00	-	-	.14	-.23
อนุปริญญา/ ปวส	2.86	-	-	-	-.37*
ปริญญาตรี	3.23	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 186 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านสถานการณ์ (Situation) ข้อทราบอารมณ์ของผู้อื่นเสมอ มากกว่า อนุปริญญา/ ปวส และ ม.ต้น

ตารางที่ 187 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านสถานการณ์ (Situation) ข้อสั่งงานได้เหมาะสมกับสถานการณ์เสมอ เป็นรายคู่จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ม. ต้น	ม.ปลาย/ ปวช	อนุปริญญา/ ปวส	ปริญญาตรี
	\bar{X}	3.09	2.95	3.11	3.39
ม. ต้น	3.09	-	.14	-.02	-.31
ม.ปลาย/ ปวช	2.95	-	-	-.17	-.45*
อนุปริญญา/ ปวส	3.11	-	-	-	-.28
ปริญญาตรี	3.39	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 187 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านสถานการณ์ (Situation) ข้อสั่งงานได้เหมาะสมกับสถานการณ์ได้มากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ม.ปลาย/ ปวช

ตารางที่ 188 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง
จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

คุณลักษณะของ ผู้บริหารระดับกลาง	ประสบการณ์ทำงาน											
	ต่ำกว่า 4 ปี			4-6 ปี			7-9 ปี			9 ปีขึ้นไป		
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ
1. ด้านปริชา สามารถ (Capacity)	3.39	.66	กลาง	3.43	.63	กลาง	3.11	.59	กลาง	3.23	.64	กลาง
2. ด้านผลสำเร็จ (Achievement)	3.42	.68	กลาง	3.36	.51	กลาง	3.19	.65	กลาง	3.32	.61	กลาง
3. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)	3.42	.66	กลาง	3.43	.62	กลาง	3.13	.72	กลาง	3.20	.71	กลาง
4. ด้านการมีส่วนร่วม (Participation)	3.40	.65	กลาง	3.31	.64	กลาง	3.11	.74	กลาง	3.17	.63	กลาง
5. ด้านสถานภาพ (Status)	3.36	.68	กลาง	3.33	.61	กลาง	3.10	.72	กลาง	3.11	.58	กลาง
6. ด้านสถานการณ์ (Situation)	3.21	.68	กลาง	3.23	.66	กลาง	3.04	.80	กลาง	3.10	.73	กลาง
รวม	3.36	.60	กลาง	3.35	.54	กลาง	3.11	.60	กลาง	3.19	.59	กลาง

จากตารางที่ 188 พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหาร ดังนี้ พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 4 ปี มีความคิดเห็นระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 4-6 ปี มีความคิดเห็นระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$) พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 7-9 ปี มีความคิดเห็นระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$) พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 9 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$)

ตารางที่ 189 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะ
ผู้บริหารระดับกลาง จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

คุณลักษณะผู้บริหาร ระดับกลาง	แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. ปรีชาสามารถ (Capacity)	ระหว่างกลุ่ม	3	6.11	2.038	5.139*	.002
	ภายในกลุ่ม	357	141.57	.397		
	รวม	360	147.69			
2. ด้านผลสำเร็จ (Achievement)	ระหว่างกลุ่ม	3	2.73	.909	2.384	.069
	ภายในกลุ่ม	357	136.15	.381		
	รวม	360	138.88			
3. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)	ระหว่างกลุ่ม	3	6.48	2.160	4.724*	.003
	ภายในกลุ่ม	357	163.20	.457		
	รวม	360	169.68			
4. ด้านการมีส่วนร่วม (Participation)	ระหว่างกลุ่ม	3	5.19	1.728	3.824*	.010
	ภายในกลุ่ม	357	161.38	.452		
	รวม	360	166.56			
5. ด้านสถานภาพ (Status)	ระหว่างกลุ่ม	3	5.35	1.785	4.094*	.007
	ภายในกลุ่ม	357	155.62	.436		
	รวม	360	160.97			
6. ด้านสถานการณ์ (Situation)	ระหว่างกลุ่ม	3	2.51	.835	1.632	.182
	ภายในกลุ่ม	357	182.73	.512		
	รวม	360	185.24			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	4.388	1.463	4.274*	.006
	ภายในกลุ่ม	357	122.194	.342		
	รวม	360	126.583			

* $p < .05$

จากตารางที่ 189 พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความเห็น โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<.05$) ยกเว้นด้านผลสำเร็จ (Achievement) และ ด้านสถานการณ์ (Situation) ดังนี้

ตารางที่ 190 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความสามารถ (Capacity) จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน		ต่ำกว่า 4 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	กว่า 9 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.39	3.43	3.11	3.23
ต่ำกว่า 4 ปี	3.39	-	-.0041	.2710*	.1596
4-6 ปี	3.43	-	-	.3123*	.2008
7-9 ปี	3.11	-	-	-	-.1115
กว่า 9 ปีขึ้นไป	3.23	-	-	-	-

* $p<.05$

จากตารางที่ 190 พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 4 ปี และ 4-6 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความสามารถ (Capacity) มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 7-9 ปี

ตารางที่ 191 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน		ต่ำกว่า 4 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	กว่า 9 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.42	3.43	3.13	3.20
ต่ำกว่า 4 ปี	3.42	-	-.0002	.2907*	.2223*
4-6 ปี	3.43	-	-	.2922*	.2238*
7-9 ปี	3.13	-	-	-	-.0068
กว่า 9 ปีขึ้นไป	3.20	-	-	-	-

* $p<.05$

จากตารางที่ 191 พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 4 ปี และ 4-6 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลางด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) มากกว่าพนักงาน ที่มีประสบการณ์ทำงาน 7-9 ปี และ ประสบการณ์ทำงานกว่า 9 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 192 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านการมีส่วนร่วม (Participation) จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน		ต่ำกว่า 4 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	กว่า 9 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.40	3.31	3.11	3.17
ต่ำกว่า 4 ปี	3.40	-	.0090	.2959*	.2273*
4-6 ปี	3.31	-	-	.2051*	.1366
7-9 ปี	3.11	-	-	-	-.0069
กว่า 9 ปีขึ้นไป	3.17	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 192 พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 4 ปี และ 4-6 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านการมีส่วนร่วม (Participation) มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 7-9 ปี และ พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 4 ปี มีความคิดเห็นมากกว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานกว่า 9 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 193 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านสถานภาพ (Status) จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน		ต่ำกว่า 4 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	กว่า 9 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.36	3.33	3.10	3.11
ต่ำกว่า 4 ปี	3.36	-	.0028	.2629*	.2498*
4-6 ปี	3.33	-	-	.2353*	.2222*
7-9 ปี	3.10	-	-	-	-.0013
กว่า 9 ปีขึ้นไป	3.11	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 193 พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 4 ปี และ 4-6 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้บริหารระดับกลาง ด้านสถานภาพ (Status) มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 7-9 ปี และประสบการณ์ทำงานกว่า 9 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 194 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน		ต่ำกว่า 4 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	กว่า 9 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.36	3.35	3.11	3.19
ต่ำกว่า 4 ปี	3.36	-	.0017	.2522*	.1772
4-6 ปี	3.35	-	-	.2348*	.1599
7-9 ปี	3.11	-	-	-	-.0075
กว่า 9 ปีขึ้นไป	3.19	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 194 พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 4 ปี และ 4-6 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง มากกว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 7-9 ปี

ตารางที่ 195 แสดงการเปรียบเทียบความเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง
ด้านปรีชาสามารถ (Capacity) จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

คุณลักษณะของ ผู้บริหาร ด้านปรีชาสามารถ (Capacity)	ประสบการณ์ทำงาน											
	ต่ำกว่า 4 ปี			4-6 ปี			7-9 ปี			9 ปีขึ้นไป		
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. มีสติปัญญา เฉลียวฉลาด	3.45	.79	กลาง	3.56	.77	มาก	3.36	.73	กลาง	3.44	.81	กลาง
2. มีความตื่นตัว เสมอ	3.55	.84	มาก	3.54	.72	มาก	3.06	.75	กลาง	3.05	.87	กลาง
3. มีความสามารถ ในการพูด	3.28	.88	กลาง	3.30	.89	กลาง	3.08	.82	กลาง	3.29	.96	กลาง
4. มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	3.27	.76	กลาง	3.52	.80	มาก	2.90	.71	กลาง	3.04	.74	กลาง
5. มีการตัดสินใจที่ ดี	3.36	.87	กลาง	3.22	.82	กลาง	3.17	.92	กลาง	3.31	.86	กลาง
รวม	3.39	.66	กลาง	3.43	.63	กลาง	3.11	.59	กลาง	3.23	.64	กลาง

จากตารางที่ 195 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อ คุณลักษณะผู้บริหารระดับกลาง
ด้านปรีชาสามารถ (Capacity) จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนี้
พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 4 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$)
พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 4-6 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$) พนักงาน
ที่มีประสบการณ์ทำงาน 7-9 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$) และพนักงานที่มี
ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 9 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 4 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ข้อ มีความตื่นตัว และพนักงานที่มีประสบการณ์ 4-6 ปี มีความคิดเห็นอยู่ใน
ระดับมากจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด และมีความตื่นตัว

ตารางที่ 196 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะ
ผู้บริหารระดับกลาง ด้านความสามารถ (Capacity) จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

คุณลักษณะผู้บริหาร ด้านความสามารถ (Capacity)	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด	ระหว่างกลุ่ม	3	1.92	.641	1.072	.361
	ภายในกลุ่ม	357	213.48	.598		
	รวม	360	215.40			
2. มีความตื่นตัวอยู่เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	3	20.87	6.958	11.211*	.000
	ภายในกลุ่ม	357	221.57	.621		
	รวม	360	242.44			
3. มีความสามารถในการพูด	ระหว่างกลุ่ม	3	3.35	1.118	1.448	.229
	ภายในกลุ่ม	357	275.63	.772		
	รวม	360	278.98			
4. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	3	20.85	6.948	12.112*	.000
	ภายในกลุ่ม	357	204.80	.574		
	รวม	360	225.65			
5. มีการตัดสินใจที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	3	2.25	.749	.992	.397
	ภายในกลุ่ม	357	269.75	.756		
	รวม	360	272.00			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	6.11	2.038	5.139*	.002
	ภายในกลุ่ม	357	141.57	.397		
	รวม	360	147.69			

* $p < .05$

จากตารางที่ 196 พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีจำนวน 2 ข้อที่พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ได้แก่ ข้อ มีความตื่นตัว และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 197-198 ดังนี้

ตารางที่ 197 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้าน
 ปรึกษาสามารถ (Capacity) ซ้อมีความตื่นตัวอยู่เสมอ เป็นรายกลุ่ม จำแนกตามประสบการณ์
 ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน		ต่ำกว่า 4 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	กว่า 9 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.55	3.54	3.06	3.05
ต่ำกว่า 4 ปี	3.55	-	.02	.49*	.50*
4-6 ปี	3.54	-	-	.48*	.48*
7-9 ปี	3.06	-	-	-	.01
กว่า 9 ปีขึ้นไป	3.05	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 197 พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 4 ปี และ 4-6 ปี มีความ
 คิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านปรึกษาสามารถ (Capacity) ซ้อมีความตื่นตัวอยู่
 เสมอ มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 7-9 ปี และ ประสบการณ์ทำงาน 9 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 198 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้าน
 ปรึกษาสามารถ (Capacity) ซ้อมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน		ต่ำกว่า 4 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	กว่า 9 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.27	3.52	2.90	3.04
ต่ำกว่า 4 ปี	3.27	-	-.25*	.37*	.23
4-6 ปี	3.52	-	-	.62*	.48*
7-9 ปี	2.90	-	-	-	-.14
กว่า 9 ปีขึ้นไป	3.04	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 198 พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 4-6 ปี มีความคิดเห็นต่อ
 คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านปรึกษาสามารถ (Capacity) ซ้อมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
 มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 4 ปี และ 7-9 ปี และพบว่าพนักงานที่มี
 ประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 4 ปี มีความคิดเห็นมากกว่า พนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 7-9 ปี

ตารางที่ 199 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านผลสำเร็จ (Achievement) จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

คุณลักษณะของ ผู้บริหาร ด้านผลสำเร็จ (Achievement)	ประสบการณ์ทำงาน											
	ต่ำกว่า 4 ปี			4-6 ปี			7-9 ปี			กว่า 9 ปีขึ้นไป		
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. มีความรู้เกี่ยวกับ ผลิตภัณฑ์	3.73	.89	มาก	3.59	.83	มาก	3.33	1.00	กลาง	3.64	1.01	มาก
2. ความเป็นนัก วิชาการ	3.36	.94	กลาง	3.24	.72	กลาง	3.12	.82	กลาง	3.16	.83	กลาง
3. มีความรอบรู้	3.31	.85	กลาง	3.22	.88	กลาง	3.23	.90	กลาง	3.20	.93	กลาง
4. สามารถให้ คำตอบเกี่ยวกับ เรื่องต่าง ๆ ใน บริษัท	3.26	.89	กลาง	3.32	.68	กลาง	3.09	.78	กลาง	3.16	.76	กลาง
5. แจ่มให้ทราบถึง ข้อบังคับ ด้าน กฎระเบียบ	3.42	.88	กลาง	3.40	.65	กลาง	3.19	.87	กลาง	3.42	.90	กลาง
รวม	3.42	.68	กลาง	3.36	.51	กลาง	3.19	.65	กลาง	3.32	.61	กลาง

จากตารางที่ 199 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อ คุณลักษณะผู้บริหารระดับกลาง ด้านผลสำเร็จ (Achievement) จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนี้ พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 4 ปี มีความคิดเห็นระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$) พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 4-6 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 7-9 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$) และพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 9 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 4 ปี 4-6 ปี และมากกว่า 9 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อข้อมีความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ของตนเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 200 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะ
ของผู้บริหารระดับกลาง ด้านผลสำเร็จ (Achievement) จำแนกตามประสบการณ์
ทำงาน

คุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านผลสำเร็จ (Achievement)	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. มีความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ของ ตนเองเป็นอย่างดี	ระหว่างกลุ่ม	3	8.72	2.908	3.414*	.018
	ภายในกลุ่ม	357	304.00	.852		
	รวม	360	312.72			
2. มีความเป็นนักวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	3	3.14	1.048	1.504	.213
	ภายในกลุ่ม	357	248.77	.697		
	รวม	360	251.92			
3. มีความรอบรู้	ระหว่างกลุ่ม	3	.62	.205	.263	.852
	ภายในกลุ่ม	357	278.44	.780		
	รวม	360	279.06			
4. สามารถให้คำตอบเกี่ยวกับ เรื่องต่าง ๆ ในบริษัทได้	ระหว่างกลุ่ม	3	3.10	1.033	1.661	.175
	ภายในกลุ่ม	357	222.05	.622		
	รวม	360	225.15			
5. แฉ้งให้ทราบถึงข้อบังคับ ด้าน กฎระเบียบเสมอ	ระหว่างกลุ่ม	3	3.64	1.212	1.783	.150
	ภายในกลุ่ม	357	242.69	.680		
	รวม	360	246.32			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	2.73	.909	2.384	.069
	ภายในกลุ่ม	357	136.15	.381		
	รวม	360	138.88			

* $p < .05$

จากตารางที่ 200 การวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านผลสำเร็จ (Achievement) จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน จากผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีจำนวน 1 ข้อที่พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ได้แก่ มีความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ของตนเองเป็นอย่างดี ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 201 ดังนี้

ตารางที่ 201 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลางด้านผลสำเร็จ (Achievement) ข้อมีความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ของตนเองเป็นอย่างดี เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน		ต่ำกว่า 4 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	กว่า 9 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.73	3.59	3.33	3.64
ต่ำกว่า 4 ปี	3.73	-	.14	.40*	.01
4-6 ปี	3.59	-	-	.26	-.05
7-9 ปี	3.33	-	-	-	-.31*
กว่า 9 ปีขึ้นไป	3.64	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 201 พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 4 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านผลสำเร็จ (Achievement) ข้อมีความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ของตนเองเป็นอย่างดี มากกว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 7-9 ปี และพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 9 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นมากกว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 7-9 ปี

ตารางที่ 202 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

คุณลักษณะของ ผู้บริหาร ด้านความ รับผิดชอบ (Responsibility)	ประสบการณ์ทำงาน											
	ต่ำกว่า 4 ปี <i>n</i> = 107			4-6 ปี <i>n</i> = 99			7-9 ปี <i>n</i> = 100			กว่า 9 ปีขึ้นไป <i>n</i> = 55		
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ
1. รับผิดชอบต่อ หน้าที่และสังคม	3.59	.79	มาก	3.47	.76	กลาง	3.30	.88	กลาง	3.31	.96	กลาง
2. เคารพในสิทธิ ของผู้อื่น	3.30	.93	กลาง	3.33	.82	กลาง	3.09	.93	กลาง	3.02	.80	กลาง
3. เป็นที่พึ่งพาของ พนักงานได้เสมอ	3.38	.89	กลาง	3.39	.87	กลาง	2.91	1.00	กลาง	2.96	.84	กลาง
4. มีความคิดริเริ่ม ในการปฏิบัติงาน	3.19	.88	กลาง	3.37	.89	กลาง	3.09	.91	กลาง	3.27	1.01	กลาง
5. มีความเชื่อมั่นใน ตนเอง	3.64	.73	มาก	3.52	.80	มาก	3.25	.86	กลาง	3.42	.94	กลาง
รวม	3.42	.66	กลาง	3.42	.62	กลาง	3.13	.72	กลาง	3.20	.71	กลาง

จากตารางที่ 202 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อ คุณลักษณะผู้บริหารระดับกลาง ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ดังนี้ พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 4 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$) ประสบการณ์ทำงาน 4-6 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$) ประสบการณ์ทำงาน 7-9 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$) และ ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 9 ปีขึ้นไปมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 4 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์มากจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ รับผิดชอบต่อหน้าที่และสังคมและมีความเชื่อมั่นในตนเอง อีกทั้งยังพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 4-6 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากจำนวน 1 ข้อ ได้แก่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง

ตารางที่ 203 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะบริหารระดับกลาง ความรับผิดชอบ (Responsibility) จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

คุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านความ รับผิดชอบ (Responsibility)	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. รับผิดชอบต่อหน้าที่และสังคม	ระหว่างกลุ่ม	3	5.38	1.794	2.568	.054
	ภายในกลุ่ม	357	249.34	.698		
	รวม	360	254.72			
2. เคารพในสิทธิของผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	3	5.82	1.939	2.476	.061
	ภายในกลุ่ม	357	279.60	.783		
	รวม	360	285.42			
3. เป็นที่พึ่งพาของพนักงานได้	ระหว่างกลุ่ม	3	18.77	6.256	7.570*	.000
	ภายในกลุ่ม	357	295.04	.826		
	รวม	360	313.81			
4. มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	4.29	1.431	1.723	.162
	ภายในกลุ่ม	357	296.53	.831		
	รวม	360	300.82			
5. มีความเชื่อมั่นในตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	3	8.21	2.738	4.079*	.007
	ภายในกลุ่ม	357	239.60	.671		
	รวม	360	247.81			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	6.48	2.160	4.724*	.005
	ภายในกลุ่ม	357	163.20	.457		
	รวม	360	169.68			

* $p < .05$

จากตารางที่ 203 พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีจำนวน 2 ข้อที่พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ได้แก่ ข้อ เป็นที่พึ่งพาของพนักงานได้ และมีความเชื่อมั่นในตนเอง ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 204-205 ดังนี้

ตารางที่ 204 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ข้อเป็นที่พึงพาของพนักงานได้เสมอเป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน		ต่ำกว่า 4 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	กว่า 9 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.38	3.39	2.91	2.96
ต่ำกว่า 4 ปี	3.38	-	-.01	.47*	.42*
4-6 ปี	3.39	-	-	.48*	.43*
7-9 ปี	2.91	-	-	-	-.05
กว่า 9 ปีขึ้นไป	2.96	-	-	-	-

จากตารางที่ 204 พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 4 ปี และ 4-6 ปี มีความคิดเห็นต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ข้อเป็นที่พึงพาของพนักงานได้เสมอ มากกว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 7-9 ปี และกว่า 9 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 205 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ข้อมีความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน		ต่ำกว่า 4 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	กว่า 9 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.64	3.53	3.25	3.42
ต่ำกว่า 4 ปี	3.64	-	.11	.39*	.22
4-6 ปี	3.53	-	-	.28*	.11
7-9 ปี	3.25	-	-	-	-.17
กว่า 9 ปีขึ้นไป	3.42	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 205 พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 4 ปี และ 4-6 ปี มีความคิดเห็นต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ข้อมีความเชื่อมั่นในตนเอง มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 7-9 ปี

ตารางที่ 206 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง
ด้านการมีส่วนร่วม (Participation) จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

คุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านการมีส่วนร่วม (Participation)	ประสบการณ์ทำงาน											
	ต่ำกว่า 4 ปี			4-6 ปี			7-9 ปี			9 ปีขึ้นไป		
	\bar{X}	S	ระดับ	\bar{X}	S	ระดับ	\bar{X}	S	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ
		D		D		D		D				
1. มีส่วนร่วมในการ แก้ไขปัญหา	3.44	.91	กลาง	3.52	.81	มาก	3.24	.93	กลาง	3.47	.94	กลาง
2. ร่วมมือในการทำ กิจกรรมต่าง ๆ	3.44	.86	กลาง	3.29	.76	กลาง	3.22	.93	กลาง	3.16	.81	กลาง
3. สามารถเข้าสังคม	3.38	.90	กลาง	3.28	.86	กลาง	3.17	.92	กลาง	3.12	.84	กลาง
4. ปรับตัวเข้ากับบุคคล อื่นได้	3.51	.84	มาก	3.47	.77	กลาง	3.12	.97	กลาง	3.20	.80	กลาง
5. มีอารมณ์ขันเสมอ	3.23	.94	กลาง	2.98	.90	กลาง	2.78	.94	กลาง	2.91	.91	กลาง
รวม	3.40	.65	กลาง	3.31	.64	กลาง	3.11	.74	กลาง	3.17	.63	กลาง

จากตารางที่ 206 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อ คุณลักษณะผู้บริหารระดับกลาง
ด้านการมีส่วนร่วม (Participation) จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
ดังนี้ พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 4 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$)
พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 4-6 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$) พนักงาน
ที่มีประสบการณ์ทำงาน 7-9 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$) และประสบการณ์
ทำงานกว่า 9 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$)

ตารางที่ 207 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ คุณลักษณะผู้บริหารระดับกลาง ด้านการมีส่วนร่วม (Participation) จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

คุณลักษณะผู้บริหาร ด้านการมีส่วนร่วม (Participation)	แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
1. มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	3	4.29	1.431	1.780	.151
	ภายในกลุ่ม	357	287.03	.804		
	รวม	360	291.32			
2. ร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ	ระหว่างกลุ่ม	3	3.74	1.246	1.741	.158
	ภายในกลุ่ม	357	255.55	.716		
	รวม	360	259.29			
3. สามารถเข้าสังคม	ระหว่างกลุ่ม	3	3.45	1.151	1.469	.223
	ภายในกลุ่ม	357	279.59	.783		
	รวม	360	283.04			
4. ปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้	ระหว่างกลุ่ม	3	10.94	3.647	4.993*	.002
	ภายในกลุ่ม	357	260.78	.730		
	รวม	360	271.72			
5. มีอารมณ์ขันเสมอ	ระหว่างกลุ่ม	3	11.21	3.707	4.355*	.005
	ภายในกลุ่ม	357	303.85	.851		
	รวม	360	314.98			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	5.19	1.728	3.824*	.010
	ภายในกลุ่ม	357	161.38	.452		
	รวม	360	166.56			

* $p < .05$

จากตารางที่ 207 พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า มีจำนวน 2 ข้อที่พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ได้แก่ ข้อปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้ และมีอารมณ์ขันอยู่เสมอ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 208-209 ดังนี้

ตารางที่ 208 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลางด้าน การมีส่วนร่วม (Participation) ข้อปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้ เป็นรายคู่ จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน		ต่ำกว่า 4 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	กว่า 9 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.51	3.47	3.12	3.20
ต่ำกว่า 4 ปี	3.51	-	.04	.39*	.31*
4-6 ปี	3.47	-	-	.35*	.27
7-9 ปี	3.12	-	-	-	-.08
กว่า 9 ปีขึ้นไป	3.20	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 208 พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 4 ปี มีความคิดเห็นต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านการมีส่วนร่วม (Participation) ข้อปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น ได้ มากกว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 7-9 ปี และกว่า 9 ปีขึ้นไป และพนักงานที่มี ประสบการณ์ทำงาน 4-6 ปี มีความคิดเห็นมากกว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 7-9 ปี

ตารางที่ 209 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้าน การมีส่วนร่วม (Participation) ข้ออารมณ์ขันเสมอ เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์ ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน		ต่ำกว่า 4 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	กว่า 9 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.23	2.99	2.78	2.91
ต่ำกว่า 4 ปี	3.23	-	.24	.45*	.32*
4-6 ปี	2.99	-	-	.21	.08
7-9 ปี	2.78	-	-	-	-.13
กว่า 9 ปีขึ้นไป	2.91	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 209 พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 4 ปี มีความคิดเห็นต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านการมีส่วนร่วม (Participation) ข้ออารมณ์ขันเสมอ มากกว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 7-9 ปี และมากกว่า 9 ปี ขึ้นไป

ตารางที่ 210 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง
ด้านสถานภาพ (Status) จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

คุณลักษณะของ ผู้บริหาร ด้าน สถานภาพ (Status)	ประสบการณ์ทำงาน											
	ต่ำกว่า 4 ปี			4-6 ปี			7-9 ปี			กว่า 9 ปีขึ้นไป		
	<i>n</i> = 107			<i>n</i> = 99			<i>n</i> = 100			<i>n</i> = 55		
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>S</i>	ระดับ
	D											
1. มีสถานภาพทาง เศรษฐกิจที่ดี	3.44	.69	กลาง	3.33	.61	กลาง	3.26	.81	กลาง	3.24	.84	กลาง
2. มีสถานภาพทาง สังคมที่ดี	3.46	.86	กลาง	3.35	.64	กลาง	3.21	.77	กลาง	3.22	.57	กลาง
3. มีมนุษยสัมพันธ์	3.44	.99	กลาง	3.37	.83	กลาง	3.10	.97	กลาง	3.15	.78	กลาง
4. เป็นที่ชื่นชอบ ของผู้อื่น	3.20	.85	กลาง	3.29	.92	กลาง	2.98	.89	กลาง	2.91	.78	กลาง
5. ทำงานด้วยวาจา ไพเราะเสมอ	3.26	.86	กลาง	3.30	.96	กลาง	2.93	.95	กลาง	3.04	.96	กลาง
รวม	3.36	.68	กลาง	3.33	.61	กลาง	3.10	.72	กลาง	3.11	.58	กลาง

จากตารางที่ 210 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อ คุณลักษณะผู้บริหารระดับกลาง
ด้านสถานภาพ (Status) จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนี้
พนักงานประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 4 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.36)
ประสบการณ์ทำงาน 4-6 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.33) ประสบการณ์ทำงาน
7-9 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.10) และประสบการณ์ทำงานมากกว่า 9 ปีขึ้นไป
มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.11)

ตารางที่ 211 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะผู้บริหารระดับกลาง ด้านสถานภาพ (Status) จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

คุณลักษณะผู้บริหารด้าน สถานภาพ (Status)	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. มีสถานภาพทางเศรษฐกิจที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	3	2.25	.750	1.398	.243
	ภายในกลุ่ม	357	191.52	.536		
	รวม	360	193.77			
2. มีสถานภาพทางสังคมที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	3	3.92	1.307	2.391	.068
	ภายในกลุ่ม	357	195.16	.547		
	รวม	360	199.08			
3. มีมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	3	7.82	2.606	3.128*	.026
	ภายในกลุ่ม	357	297.36	.833		
	รวม	360	305.18			
4. เป็นที่ชื่นชอบของผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	3	7.99	2.663	3.523*	.015
	ภายในกลุ่ม	357	269.89	.756		
	รวม	360	277.88			
5. ทำงานด้วยวาจาไพเราะเสมอ	ระหว่างกลุ่ม	3	9.20	3.067	3.554*	.015
	ภายในกลุ่ม	357	308.02	.863		
	รวม	360	317.22			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	5.35	1.785	4.094*	.007
	ภายในกลุ่ม	357	155.62	.436		
	รวม	360	160.97			

* $p < .05$

จากตารางที่ 211 พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีจำนวน 3 ข้อที่พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ได้แก่ข้อ มีมนุษยสัมพันธ์ เป็นที่ชื่นชอบของผู้อื่น และทำงานด้วยวาจาไพเราะเสมอ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 212-214 ดังนี้

ตารางที่ 212 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านสถานภาพ (Status) ของมีมนุษย์สัมพันธ์ เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน		ต่ำกว่า 4 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	กว่า 9 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.44	3.37	3.10	3.15
ต่ำกว่า 4 ปี	3.44	-	.07	.34*	.29
4-6 ปี	3.37	-	-	.27*	.23
7-9 ปี	3.10	-	-	-	-.05
กว่า 9 ปีขึ้นไป	3.15	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 212 พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 4 ปี และ 4-6 ปี มีความคิดเห็นต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านสถานภาพ (Status) ของมีมนุษย์สัมพันธ์ มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 7-9 ปี

ตารางที่ 213 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านสถานภาพ (Status) ของเป็นที่ชื่นชอบของบุคคลอื่น เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน		ต่ำกว่า 4 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	กว่า 9 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.21	3.29	2.98	2.91
ต่ำกว่า 4 ปี	3.20	-	-.09	.22	.28*
4-6 ปี	3.29	-	-	.31*	.38*
7-9 ปี	2.98	-	-	-	.07
กว่า 9 ปีขึ้นไป	2.91	-	-	-	-

จากตารางที่ 213 พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 4 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านสถานภาพ (Status) ของเป็นที่ชื่นชอบของบุคคลอื่น มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 9 ปีขึ้นไป และพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 4-6 ปี มีความคิดเห็นมากกว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 7-9 ปี และมากกว่า 9 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 214 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านสถานภาพ (Status) ข้อสั่งงานด้วยวาจาไพเราะเสมอ เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน		ต่ำกว่า 4 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	กว่า 9 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.26	3.30	2.93	3.04
ต่ำกว่า 4 ปี	3.26	-	-.04	.33*	.23
4-6 ปี	3.30	-	-	.37*	.26
7-9 ปี	2.93	-	-	-	-.11
กว่า 9 ปีขึ้นไป	3.04	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 214 พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 4 ปี และ 4-6 ปี มีความคิดเห็นต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านสถานภาพ (Status) ข้อสั่งงานด้วยวาจาไพเราะเสมอ มากกว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 7-9 ปี

ตารางที่ 215 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านสถานการณ์ (Situation) จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

คุณลักษณะของ ผู้บริหาร ด้านสถานการณ์ (Situation)	ประสบการณ์ทำงาน											
	ต่ำกว่า 4 ปี <i>n</i> = 107			4-6 ปี <i>n</i> = 99			7-9 ปี <i>n</i> = 100			กว่า 9 ปีขึ้นไป <i>n</i> = 55		
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ
1. สามารถควบคุม อารมณ์ได้	3.33	.93	กลาง	3.39	.95	กลาง	3.13	1.01	กลาง	3.27	1.03	กลาง
2. มีทักษะในการ ทำงานให้ ยืดหยุ่นต่อ สถานการณ์ได้	3.19	.84	กลาง	3.23	.83	กลาง	3.14	.95	กลาง	3.22	.99	กลาง
3. ทราบระดับ อารมณ์ของ ผู้อื่น	3.08	.86	กลาง	3.01	.76	กลาง	2.92	.95	กลาง	2.91	.78	กลาง
4. ปรับตัวตาม สถานการณ์	3.28	.87	กลาง	3.35	.81	กลาง	3.06	.96	กลาง	3.07	.74	กลาง
5. สั่งงานได้ เหมาะสมกับ สถานการณ์	3.16	.85	กลาง	3.20	.81	กลาง	2.94	.98	กลาง	3.04	.98	กลาง
รวม	3.21	.68	กลาง	3.23	.66	กลาง	3.04	.80	กลาง	3.10	.73	กลาง

จากตารางที่ 215 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อ คุณลักษณะผู้บริหารระดับกลาง ด้านสถานการณ์ (Situation) จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง ดังนี้ ประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 4 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.21) ประสบการณ์ทำงาน 4-6 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.23) ประสบการณ์ทำงาน 7-9 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.04) และประสบการณ์ทำงานกว่า 9 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.10)

ตารางที่ 216 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะ
ผู้บริหารระดับกลาง ด้านสถานการณ์ (Situation) จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

คุณลักษณะผู้บริหารระดับกลางด้าน สถานการณ์ (Situation)	แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
1. สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี	ระหว่างกลุ่ม	3	3.77	1.258	1.331	.264
	ภายในกลุ่ม	357	337.41	.945		
	รวม	360	341.18			
2. มีทักษะในการทำงานให้ยืดหยุ่น ต่อสถานการณ์ได้ดี	ระหว่างกลุ่ม	3	.47	.157	.197	.899
	ภายในกลุ่ม	357	285.34	.799		
	รวม	360	285.81			
3. ทราบระดับอารมณ์ของผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	3	1.84	.612	.850	.467
	ภายในกลุ่ม	357	257.14	.720		
	รวม	360	258.98			
4. ปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี	ระหว่างกลุ่ม	3	5.85	1.951	2.623	.050
	ภายในกลุ่ม	357	265.56	.744		
	รวม	360	271.41			
5. ตั้งงานได้เหมาะสมกับ สถานการณ์เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	3	4.16	1.386	1.719	.163
	ภายในกลุ่ม	357	287.83	.806		
	รวม	360	291.99			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	2.51	.835	1.632	.182
	ภายในกลุ่ม	357	182.73	.512		
	รวม	360	185.24			

จากตารางที่ 216 การวิเคราะห์ความแปรปรวน เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงาน
ต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านสถานการณ์ (Situation) จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน
จากผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์แตกต่างกันมีความคิดเห็น โดยรวมแตกต่างกัน
กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 217 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ

คุณลักษณะของผู้บริหาร ระดับกลาง	จังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ								
	ชลบุรี <i>n</i> = 146			ระยอง <i>n</i> = 192			ฉะเชิงเทรา <i>n</i> = 23		
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ
1. ด้านปริชาสามารถ (Capacity)	3.47	.52	กลาง	3.12	.67	กลาง	3.70	.60	มาก
2. ด้านผลสำเร็จ (Achievement)	3.44	.49	กลาง	3.19	.68	กลาง	3.69	.63	มาก
3. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)	3.42	.59	กลาง	3.16	.73	กลาง	3.76	.63	มาก
4. ด้านการมีส่วนร่วม (Participation)	3.32	.49	กลาง	3.16	.77	กลาง	3.75	.67	มาก
5. ด้านสถานภาพ (Status)	3.34	.46	กลาง	3.12	.77	กลาง	3.60	.66	มาก
6. ด้านสถานการณ์ (Situation)	3.27	.56	กลาง	3.02	.79	กลาง	3.54	.71	มาก
รวม	3.38	.43	กลาง	3.13	.66	กลาง	3.67	.57	มาก

จากตารางที่ 217 พบว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการแตกต่างกันมีความคิดเห็นคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ดังนี้ พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการในจังหวัดชลบุรีมีความคิดเห็นระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการจังหวัดระยอง มีความคิดเห็นระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$) และพนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความคิดเห็นระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$)

ตารางที่ 218 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะ
ผู้บริหารระดับกลาง จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ

คุณลักษณะผู้บริหาร ระดับกลาง	แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. ปรีชาสามารถ (Capacity)	ระหว่างกลุ่ม	2	14.14	7.071	18.956*	.000
	ภายในกลุ่ม	358	133.54	.373		
	รวม	360	147.69			
2. ด้านผลสำเร็จ (Achievement)	ระหว่างกลุ่ม	2	8.51	4.253	11.680*	.000
	ภายในกลุ่ม	358	130.37	.364		
	รวม	360	138.88			
3. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)	ระหว่างกลุ่ม	2	10.43	5.217	11.729*	.000
	ภายในกลุ่ม	358	159.25	.445		
	รวม	360	169.68			
4. ด้านการมีส่วนร่วม (Participation)	ระหว่างกลุ่ม	2	8.14	4.071	9.199*	.000
	ภายในกลุ่ม	358	158.42	.443		
	รวม	360	166.56			
5. ด้านสถานภาพ (Status)	ระหว่างกลุ่ม	2	7.20	3.600	8.381*	.000
	ภายในกลุ่ม	358	153.77	.430		
	รวม	360	160.97			
6. ด้านสถานการณ์ (Situation)	ระหว่างกลุ่ม	2	8.84	4.419	8.967*	.000
	ภายในกลุ่ม	358	176.40	.493		
	รวม	360	185.24			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	9.249	4.624	14.109*	.000
	ภายในกลุ่ม	358	117.334	.328		
	รวม	360	126.583			

* $p < .05$

จากตารางที่ 218 พบว่า พนักงานที่มีจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์เป็นรายด้าน ดังนี้

ตารางที่ 219 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้าน
 ปรึกษาสามารถ (Capacity) จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ

จังหวัดที่ตั้งสถาน ประกอบการ	\bar{X}	ชลบุรี	ระยอง	ฉะเชิงเทรา
ชลบุรี	3.47	-	.3484*	-.2372
ระยอง	3.12	-	-	-.5856*
ฉะเชิงเทรา	3.70	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 219 พบว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดฉะเชิงเทรา และจังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านปรึกษาสามารถ (Capacity) มากกว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ใน จังหวัดระยอง

ตารางที่ 220 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้าน
 ผลสำเร็จ (Achievement) จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ

จังหวัดที่ตั้งสถาน ประกอบการ	\bar{X}	ชลบุรี	ระยอง	ฉะเชิงเทรา
ชลบุรี	3.44	-	.2512*	-.2472
ระยอง	3.19	-	-	-.4984*
ฉะเชิงเทรา	3.69	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 220 พบว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดฉะเชิงเทรา และจังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านผลสำเร็จ (Achievement) มากกว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ใน จังหวัดระยอง

ตารางที่ 221 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ

จังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ	\bar{X}	ชลบุรี	ระยอง	ฉะเชิงเทรา
ชลบุรี	3.42	-	.2256*	-.3373*
ระยอง	3.16	-	-	-.5930*
ฉะเชิงเทรา	3.76	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 221 พบว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความคิดเห็นต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) มากกว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ใน จังหวัดระยอง และจังหวัดชลบุรี และพนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดจังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นมากกว่า จังหวัดระยอง

ตารางที่ 222 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านการมีส่วนร่วม (Participation) จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ

จังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ	\bar{X}	ชลบุรี	ระยอง	ฉะเชิงเทรา
ชลบุรี	3.32	-	.1667*	-.4259*
ระยอง	3.16	-	-	-.5926*
ฉะเชิงเทรา	3.75	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 222 พบว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความคิดเห็นต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านการมีส่วนร่วม (Participation) มากกว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ใน จังหวัดระยอง และจังหวัดชลบุรี และพนักงานที่มีที่ตั้ง สถานประกอบการอยู่ในจังหวัดจังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นมากกว่า จังหวัดระยอง

ตารางที่ 223 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้าน สถานภาพ (Status) จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ

จังหวัดที่ตั้งสถาน ประกอบการ	\bar{X}	ชลบุรี	ระยอง	ฉะเชิงเทรา
ชลบุรี	3.34	-	.2203*	-.2589
ระยอง	3.12	-	-	-.4792*
ฉะเชิงเทรา	3.60	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 223 พบว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดฉะเชิงเทรา และจังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านสถานภาพ (Status) มากกว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดระยอง

ตารางที่ 224 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้าน สถานการณ์ (Situation) จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ

จังหวัดที่ตั้งสถาน ประกอบการ	\bar{X}	ชลบุรี	ระยอง	ฉะเชิงเทรา
ชลบุรี	3.27	-	.2497*	-.2706
ระยอง	3.02	-	-	-.5204*
ฉะเชิงเทรา	3.54	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 224 พบว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดฉะเชิงเทรา และจังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านสถานการณ์ (Situation) มากกว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดระยอง

ตารางที่ 225 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ

จังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ	\bar{X}	ชลบุรี	ระยอง	ฉะเชิงเทรา
ชลบุรี	3.38	-	.2487*	-.2962*
ระยอง	3.13	-	-	-.5449*
ฉะเชิงเทรา	3.67	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 225 พบว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความคิดเห็นต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง มากกว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ใน จังหวัดระยอง และจังหวัดชลบุรี และพนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นมากกว่า จังหวัดระยอง

ตารางที่ 226 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านปรีชา
สามารถ (Capacity) จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ

คุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านปรีชาสามารถ (Capacity)	จังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ								
	ชลบุรี			ระยอง			ฉะเชิงเทรา		
	n= 146			n= 192			n= 23		
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด	3.59	.73	มาก	3.32	.79	กลาง	3.65	.71	มาก
2. มีความตื่นตัวอยู่เสมอ	3.38	.72	กลาง	3.25	.89	กลาง	3.74	.75	มาก
3. มีความสามารถในการพูด	3.50	.89	กลาง	2.97	.82	กลาง	3.74	.62	มาก
4. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.32	.70	กลาง	3.04	.80	กลาง	3.78	.85	มาก
5. มีการตัดสินใจที่ดี	3.55	.70	มาก	3.01	.92	กลาง	3.61	.73	มาก
รวม	3.47	.52	กลาง	3.12	.67	กลาง	3.70	.60	มาก

จากตารางที่ 226 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อ คุณลักษณะผู้บริหารระดับกลาง ด้านปรีชาสามารถ (Capacity) จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2 จังหวัด คือ จังหวัดชลบุรี และจังหวัดระยอง ส่วนจังหวัดฉะเชิงเทราพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยดังนี้ พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$) พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดระยอง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$) และพนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์มากจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ข้อ มีสติปัญญาเฉลียวฉลาดและข้อ มีการตัดสินใจที่ดี สำหรับพนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดฉะเชิงเทรามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ข้อ มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีความตื่นตัวอยู่เสมอ มีความสามารถในการพูด มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการตัดสินใจที่ดี

ตารางที่ 227 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะผู้บริหารระดับกลางด้านปรีชาสามารถ (Capacity) จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ

คุณลักษณะผู้บริหารระดับกลาง ด้านปรีชาสามารถ (Capacity)	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด	ระหว่างกลุ่ม	2	6.86	3.431	5.891*	.003
	ภายในกลุ่ม	358	208.54	.583		
	รวม	360	215.40			
2. มีความตื่นตัวอยู่เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	2	5.49	2.744	4.146*	.017
	ภายในกลุ่ม	358	236.96	.662		
	รวม	360	242.44			
3. มีความสามารถในการพูด	ระหว่างกลุ่ม	2	29.18	14.591	20.910*	.000
	ภายในกลุ่ม	358	249.81	.698		
	รวม	360	278.99			
4. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	2	14.55	7.277	12.341*	.000
	ภายในกลุ่ม	358	211.09	.590		
	รวม	360	225.64			
5. มีการตัดสินใจที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	2	27.36	13.681	20.021*	.000
	ภายในกลุ่ม	358	244.64	.683		
	รวม	360	272.00			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	14.14	7.071	18.956*	.000
	ภายในกลุ่ม	358	133.54	.373		
	รวม	360	147.69			

* $p < .05$

จากตารางที่ 227 การวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านปรีชาสามารถ (Capacity) จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ จากผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการแตกต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีจำนวน 5 ข้อ ที่พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ได้แก่ข้อ สติปัญญาเฉลียวฉลาด มีความตื่นตัวอยู่เสมอ มีความสามารถในการพูด มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการตัดสินใจที่ดี ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 228-232

ตารางที่ 228 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านปรีชาสามารถ (Capacity) ข้อมีสติปัญญาเฉลียวฉลาด เป็นรายคู่ จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ

จังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ	\bar{X}	ชลบุรี	ระยอง	ฉะเชิงเทรา
ชลบุรี	3.59	-	.27*	-.06
ระยอง	3.32	-	-	-.33
ฉะเชิงเทรา	3.65	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 228 พบว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านปรีชาสามารถ (Capacity) ข้อมีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มากกว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการในจังหวัดระยอง

ตารางที่ 229 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ คุณลักษณะของผู้บริหาร ระดับกลาง ด้านความสามารถ (Capacity) ซ้อมีความตื่นตัวอยู่เสมอ เป็นรายคู่ จำแนกตามจังหวัด ที่ตั้งสถานประกอบการ

จังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ		ชลบุรี	ระยอง	ฉะเชิงเทรา
	\bar{X}	3.38	3.25	3.74
ชลบุรี	3.38	-	.13	-.36
ระยอง	3.25	-	-	-.49*
ฉะเชิงเทรา	3.74	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 229 พบว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความคิดเห็นของพนักงานต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความสามารถ (Capacity) ซ้อมีความตื่นตัวอยู่เสมอ มากกว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการในจังหวัดระยอง

ตารางที่ 230 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความสามารถ (Capacity) ซ้อมีความสามารถในการพูด เป็นรายคู่ จำแนกตามจังหวัด ที่ตั้งสถานประกอบการ

จังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ		ชลบุรี	ระยอง	ฉะเชิงเทรา
	\bar{X}	3.50	2.97	3.74
ชลบุรี	3.50	-	.53*	-.24
ระยอง	2.97	-	-	-.77*
ฉะเชิงเทรา	3.74	-	-	-

จากตารางที่ 230 พบว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดชลบุรีและจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความสามารถ (Capacity) ซ้อมีความสามารถในการพูด มากกว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการในจังหวัดระยอง

ตารางที่ 231 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหาร ระดับกลาง ด้านความสามารถ (Capacity) ซ้อมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นรายคู่ จำแนกตาม จังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ

จังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ		ชลบุรี	ระยอง	ฉะเชิงเทรา
	\bar{X}	3.32	3.04	3.78
ชลบุรี	3.32	-	.27*	-.47*
ระยอง	3.04	-	-	-.74*
ฉะเชิงเทรา	3.78	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 231 พบว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดชลบุรีและจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความคิดเห็นต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความสามารถ (Capacity) ซ้อมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มากกว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการในจังหวัดระยอง

ตารางที่ 232 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความสามารถ (Capacity) ซ้อมีการตัดสินใจที่ดี เป็นรายคู่ จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ

จังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ		ชลบุรี	ระยอง	ฉะเชิงเทรา
	\bar{X}	3.55	3.01	3.61
ชลบุรี	3.55	-	.54*	.06
ระยอง	3.01	-	-	-.60*
ฉะเชิงเทรา	3.61	-	-	-

จากตารางที่ 232 พบว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดชลบุรีและจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความคิดเห็นต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความสามารถ (Capacity) ซ้อมีการตัดสินใจที่ดี มากกว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการในจังหวัดระยอง

ตารางที่ 233 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง
ด้านผลสำเร็จ (Achievement) จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ

คุณลักษณะของผู้บริหาร ระดับกลาง ด้านผลสำเร็จ (Achievement)	จังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ								
	ชลบุรี <i>n</i> = 146			ระยอง <i>n</i> = 192			ฉะเชิงเทรา <i>n</i> = 23		
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ
1. มีความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ของ ตนเอง	3.79	.84	มาก	3.34	.96	กลาง	4.00	.74	มาก
2. ความเป็นนักวิชาการ	3.32	.81	กลาง	3.15	.86	กลาง	3.39	.72	กลาง
3. มีความรอบรู้	3.34	.89	กลาง	3.14	.88	กลาง	3.61	.72	มาก
4. สามารถให้คำตอบเกี่ยวกับ เรื่องต่าง ๆ ในบริษัทได้	3.33	.67	กลาง	3.06	.82	กลาง	3.78	.95	มาก
5. แจ่มให้ทราบถึงข้อบังคับ ด้าน กฎ ระเบียบเสมอ	3.42	.75	กลาง	3.26	.86	กลาง	3.65	.93	มาก
รวม	3.44	.49	กลาง	3.19	.68	กลาง	3.69	.63	มาก

จากตารางที่ 233 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2 จังหวัด คือ จังหวัดชลบุรี และจังหวัดระยอง ส่วนจังหวัดฉะเชิงเทรา นั้นมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รายละเอียดดังนี้ พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการในจังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$) พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดระยอง มีความคิดเห็นระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$) พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานที่มีจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากจำนวน 1 ข้อ ได้แก่ มีความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ของตนเองเป็นอย่างดี และพบว่าพนักงานที่มีจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความคิดเห็นระดับมากจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อ มีความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ของตนเองเป็นอย่างดี มี

ความรู้ สามารถให้คำตอบเกี่ยวกับบริษัทได้ และแจ้งให้ทราบถึงข้อบังคับ ด้านกฎ ระเบียบ
เสมอ

ตารางที่ 234 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของพนักงานต่อ คุณลักษณะผู้บริหาร
ระดับกลางด้านผลสำเร็จ (Achievement) จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ

คุณลักษณะผู้บริหารระดับกลาง ด้านผลสำเร็จ (Achievement)	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. มีความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ ของตนเองเป็นอย่างดี	ระหว่างกลุ่ม	2	21.89	10.945	13.473*	.000
	ภายในกลุ่ม	358	290.83	.812		
	รวม	360	312.72			
2. มีความเป็นนักวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	2	3.02	1.508	2.168	.116
	ภายในกลุ่ม	358	248.90	.695		
	รวม	360	251.92			
3. มีความรอบรู้	ระหว่างกลุ่ม	2	6.55	3.273	4.300*	.014
	ภายในกลุ่ม	358	272.51	.761		
	รวม	360	279.06			
4. สามารถให้คำตอบเกี่ยวกับ เรื่องต่าง ๆ ในบริษัทได้	ระหว่างกลุ่ม	2	13.76	6.882	11.656*	.000
	ภายในกลุ่ม	358	211.38	.590		
	รวม	360	225.15			
5. แจ้งให้ทราบถึงข้อบังคับ ด้านกฎ ระเบียบเสมอ	ระหว่างกลุ่ม	2	4.45	2.227	3.296*	.038
	ภายในกลุ่ม	358	241.87	.676		
	รวม	360	246.32			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	8.51	4.253	11.680*	.000
	ภายในกลุ่ม	358	130.37	.364		
	รวม	360	138.88			

* $p < .05$

จากตารางที่ 234 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง
ด้านผลสำเร็จ (Achievement) โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) เมื่อพิจารณา
รายข้อพบว่า มีจำนวน 4 ข้อที่พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)
ได้แก่ มีความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ของตนเอง มีความรอบรู้ สามารถให้คำตอบเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ

ในบริษัทได้ และแจ้งให้ทราบถึงข้อบังคับด้านกฎ ระเบียบเสมอ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบเป็น รายคู่ ดังตารางที่ 235-238 ดังนี้

ตารางที่ 235 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้าน ผลสำเร็จ (Achievement) ข้อมีความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ของตนเอง เป็นรายคู่ จำแนก ตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ

จังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ		ชลบุรี	ระยอง	ฉะเชิงเทรา
	\bar{X}	3.79	3.34	4.00
ชลบุรี	3.79	-	.46*	-.21
ระยอง	3.34	-	-	-.66*
ฉะเชิงเทรา	4.00	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 235 พบว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดชลบุรีและ จังหวัดฉะเชิงเทรา มีความคิดเห็นต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านผลสำเร็จ (Achievement) ข้อมีความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ของตนเองเป็นอย่างดี มากกว่า พนักงานที่มีที่ตั้ง สถานประกอบการในจังหวัดระยอง

ตารางที่ 236 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้าน ผลสำเร็จ (Achievement) ข้อมีความรอบรู้ เป็นรายคู่ จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถาน ประกอบการ

จังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ		ชลบุรี	ระยอง	ฉะเชิงเทรา
	\bar{X}	3.34	3.14	3.61
ชลบุรี	3.34	-	.20*	-.27
ระยอง	3.14	-	-	-.47*
ฉะเชิงเทรา	3.61	-	-	-

จากตารางที่ 236 พบว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการในจังหวัดชลบุรีและจังหวัด ฉะเชิงเทรา มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านผลสำเร็จ (Achievement)

ชื่อมีความรอบรู้ มากกว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดระยอง

ตารางที่ 237 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านผลสำเร็จ (Achievement) ชื่อสามารถให้คำตอบเกี่ยวกับบริษัทได้ เป็นรายคู่ จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ

จังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ	\bar{X}	ชลบุรี	ระยอง	ฉะเชิงเทรา
ชลบุรี	3.33	-	.27*	-.45
ระยอง	3.06	-	-	-.72*
ฉะเชิงเทรา	3.78	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 237 พบว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการ ในจังหวัดชลบุรีและจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านผลสำเร็จ (Achievement) ชื่อสามารถให้คำตอบเกี่ยวกับบริษัทได้ มากกว่าพนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดระยอง

ตารางที่ 238 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านผลสำเร็จ (Achievement) ชื่อแจ้งให้ทราบถึงข้อบังคับด้านกฎระเบียบเสมอ เป็นรายคู่ จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ

จังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ	\bar{X}	ชลบุรี	ระยอง	ฉะเชิงเทรา
ชลบุรี	3.42	-	.16	-.23
ระยอง	3.26	-	-	-.39*
ฉะเชิงเทรา	3.65	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 238 พบว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความคิดเห็นต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านผลสำเร็จ (Achievement) ช้อแจงให้ทราบ ถึงข้อบ่งคับด้านกฎระเบียบเสมอ มากกว่าพนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ใน จังหวัดระยอง

ตารางที่ 239 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้าน ความรับผิดชอบ (Responsibility) จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ

คุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)	จังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ								
	ชลบุรี			ระยอง			ฉะเชิงเทรา		
	n= 146			n= 192			n= 23		
	\bar{X}	S	ระดับ	\bar{X}	S	ระดับ	\bar{X}	S	ระดับ
D			D			D			
1. รับผิดชอบต่อหน้าที่และสังคม	3.55	.79	มาก	3.31	.86	กลาง	3.78	.80	มาก
2. เคารพในสิทธิของผู้อื่น	3.27	.77	กลาง	3.09	.95	กลาง	3.78	.85	มาก
3. เป็นที่พึ่งพาของพนักงานได้	3.33	.82	กลาง	3.05	1.00	กลาง	3.52	.85	มาก
4. มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน	3.38	.85	กลาง	3.04	.93	กลาง	3.74	.86	มาก
5. มีความเชื่อมั่นในตนเอง	3.56	.73	มาก	3.33	.87	กลาง	3.96	.82	มาก
รวม	3.42	.59	กลาง	3.16	.73	กลาง	3.76	.63	มาก

จากตารางที่ 239 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2 จังหวัด คือ จังหวัดชลบุรี และจังหวัดระยอง ส่วนจังหวัดฉะเชิงเทรา นั้นมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก รายละเอียดดังนี้ พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นอยู่ใน ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$) พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดระยอง มีความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$) และพนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถาน ประกอบ การในจังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ข้อ รับผิดชอบต่อ หน้าที่และสังคม และมีความเชื่อมั่นในตนเอง อีกทั้งยังพบว่าพนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ ในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ข้อ รับผิดชอบต่อหน้าที่

และสังคม เคารพในสิทธิของผู้อื่น เป็นที่พึงพาได้ มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน และมีความเชื่อมั่นในตนเอง

ตาราง 240 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะผู้บริหารระดับกลาง ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ

คุณลักษณะผู้บริหาร ด้าน ความรับผิดชอบ (Responsibility)	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. รับผิดชอบต่อหน้าที่และสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	7.77	3.887	5.634*	.004
	ภายในกลุ่ม	358	246.95	.690		
	รวม	360	254.72			
2. เคารพในสิทธิของผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	2	10.97	5.485	7.154*	.001
	ภายในกลุ่ม	358	274.45	.767		
	รวม	360	285.42			
3. เป็นที่พึ่งพาของพนักงานได้ เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	2	9.28	4.638	5.452*	.005
	ภายในกลุ่ม	358	304.54	.851		
	รวม	360	313.81			
4. มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	16.20	8.102	10.190*	.000
	ภายในกลุ่ม	358	284.62	.795		
	รวม	360	300.83			
5. มีความเชื่อมั่นในตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2	10.25	5.124	7.722*	.001
	ภายในกลุ่ม	358	237.57	.664		
	รวม	360	247.82			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	10.43	5.217	11.729*	.000
	ภายในกลุ่ม	358	159.25	.445		

รวม 360 169.68

* $p < .05$

จากตารางที่ 240 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ จากผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการแตกต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อ พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ได้แก่ข้อรับผิดชอบต่อหน้าที่และสังคม เคารพในสิทธิของผู้อื่น เป็นที่พึ่งพาของพนักงานได้เสมอ มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานและมีความเชื่อมั่นในตนเอง ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 240-244 ดังนี้

ตารางที่ 241 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ข้อความรับผิดชอบต่อหน้าที่และสังคม เป็นรายคู่ จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ

จังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ	ชลบุรี	ระยอง	ฉะเชิงเทรา
\bar{X}	3.55	3.31	3.78
ชลบุรี	3.55	-	.24
ระยอง	3.31	-	-.47*
ฉะเชิงเทรา	3.78	-	-

จากตารางที่ 241 พบว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความคิดเห็นต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ข้อความรับผิดชอบต่อหน้าที่และสังคม มากกว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการในจังหวัดระยอง

ตารางที่ 242 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้าน
ความรับผิดชอบ (Responsibility) ข้อเคารพสิทธิของผู้อื่น เป็นรายคู่ จำแนกตาม
จังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ

จังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ		ชลบุรี	ระยอง	ฉะเชิงเทรา
	\bar{X}	3.27	3.09	3.78
ชลบุรี	3.27	-	.18	-.51*
ระยอง	3.09	-	-	-.69*
ฉะเชิงเทรา	3.78	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 242 พบว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการในจังหวัดจังหวัดฉะเชิงเทรา
มีความคิดเห็นต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ข้อ
เคารพสิทธิของผู้อื่น มากกว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดระยอง และจังหวัด
ชลบุรี

ตารางที่ 243 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้าน
ความรับผิดชอบ (Responsibility) ข้อเป็นที่พึงของพนักงานได้ เป็นรายคู่ จำแนกตาม
จังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ

จังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ		ชลบุรี	ระยอง	ฉะเชิงเทรา
	\bar{X}	3.33	3.05	3.52
ชลบุรี	3.33	-	.28*	-.19
ระยอง	3.05	-	-	-.47*

ฉะเชิงเทรา	3.52	-	-	-
------------	------	---	---	---

* $p < .05$

จากตารางที่ 243 พบว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดชลบุรี และจังหวัดฉะเชิงเทรา พนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้บริหารระดับกลาง ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ข้อเป็นที่พึงของพนักงานได้ มากกว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดระยอง

ตารางที่ 244 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ข้อมีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ

จังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ		ชลบุรี	ระยอง	ฉะเชิงเทรา
	\bar{X}	3.38	3.04	3.74
ชลบุรี	3.38	-	.34*	-.36
ระยอง	3.04	-	-	-.70*
ฉะเชิงเทรา	3.74	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 244 พบว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดชลบุรี และจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความคิดเห็นต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ข้อมีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน มากกว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการในจังหวัดระยอง

ตารางที่ 245 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ข้อมีความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นรายคู่ จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ

จังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ		ชลบุรี	ระยอง	ฉะเชิงเทรา
	\bar{X}	3.56	3.33	3.96
ชลบุรี	3.56	-	.23*	-.39*
ระยอง	3.33	-	-	-.62*

ฉะเชิงเทรา 3.96 - -

* $p < .05$

จากตารางที่ 245 พบว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ีความเชื่อมั่นในตนเอง มากกว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการในจังหวัดระยองและจังหวัดชลบุรี และพนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการในจังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นมากกว่าพนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการในจังหวัดระยอง

ตารางที่ 246 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านการมีส่วนร่วม (Participation) จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ

คุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านการมีส่วนร่วม (Participation)	จังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ								
	ชลบุรี			ระยอง			ฉะเชิงเทรา		
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. มีส่วนร่วมในการแก้ไข ปัญหา	3.63	.76	มาก	3.20	.95	กลาง	3.78	.85	มาก
2. ร่วมมือในการทำกิจกรรม	3.33	.72	กลาง	3.21	.93	กลาง	3.78	.79	มาก
3. สามารถเข้าสังคม	3.29	.72	กลาง	3.15	.98	กลาง	3.91	.73	มาก
4. ปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้	3.43	.71	กลาง	3.21	.96	กลาง	3.91	.67	มาก
5. มีอารมณ์ขันเสมอ	2.92	.71	กลาง	3.00	1.02	กลาง	3.35	1.37	กลาง
รวม	3.32	.49	กลาง	3.16	.77	กลาง	3.75	.67	มาก

จากตารางที่ 246 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อ คุณลักษณะผู้บริหารระดับกลาง ด้านการมีส่วนร่วม (Participation) จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2 จังหวัด คือ จังหวัดชลบุรี และจังหวัดระยอง ส่วนจังหวัดฉะเชิงเทรา นั้นมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รายละเอียดดังนี้ พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$) ที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดระยอง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$) และที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความคิดเห็นอยู่ใน

ระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการในจังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากจำนวน 1 ข้อ ได้แก่มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา และพบว่าพนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากจำนวน 4 ข้อ ได้แก่มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ สามารถเข้าสังคมได้ และปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้

ตารางที่ 247 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะผู้บริหารระดับกลาง ด้านการมีส่วนร่วม (Participation) จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ

คุณลักษณะผู้บริหาร ด้านการมีส่วนร่วม (Participation)	แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	2	18.90	9.452	12.422*	.000
	ภายในกลุ่ม	358	272.42	.761		
	รวม	360	291.32			
2. ร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ	ระหว่างกลุ่ม	2	6.91	3.454	4.900*	.008
	ภายในกลุ่ม	358	252.38	.705		
	รวม	360	259.29			
3. สามารถเข้าสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	12.26	6.130	8.105*	.000
	ภายในกลุ่ม	358	270.78	.756		
	รวม	360	283.04			
4. ปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้	ระหว่างกลุ่ม	2	11.83	5.916	8.149*	.000
	ภายในกลุ่ม	358	259.89	.726		
	รวม	360	271.72			
5. มีอารมณ์ขันเสมอ	ระหว่างกลุ่ม	2	3.59	1.793	2.062	.129
	ภายในกลุ่ม	358	311.39	.870		
	รวม	360	314.98			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	8.14	4.071	9.199*	.000

ภายในกลุ่ม	358	158.42	.443
รวม	360	166.56	

* $p < .05$

จากตารางที่ 247 การวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านการมีส่วนร่วม (Participation) จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ จากผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่จังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการแตกต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า มีจำนวน 4 ชื่อที่พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ได้แก่ มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาเสมอ ร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ สามารถเข้าสังคม และปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 247-250 ดังนี้

ตารางที่ 248 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านการมีส่วนร่วม (Participation) ชื่อมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา เป็นรายคู่ จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ

จังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ	\bar{X}	ชลบุรี	ระยอง	ฉะเชิงเทรา
ชลบุรี	3.63	-	.43*	-.15
ระยอง	3.20	-	-	-.58*
ฉะเชิงเทรา	3.78	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 248 พบว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดชลบุรี และฉะเชิงเทรา มีความคิดเห็นต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านการมีส่วนร่วม (Participation) ชื่อมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา มากกว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการในจังหวัดระยอง

ตารางที่ 249 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านการมีส่วนร่วม (Participation) ข้อร่วมมือทำกิจกรรม เป็นรายคู่ จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ

จังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ	\bar{X}	ชลบุรี	ระยอง	ฉะเชิงเทรา
ชลบุรี	3.33	-	.12	-.45*
ระยอง	3.21	-	-	-.57*
ฉะเชิงเทรา	3.78	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 249 พบว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดฉะเชิงเทรามีความคิดเห็นต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านการมีส่วนร่วม (Participation) ข้อร่วมมือทำกิจกรรม มากกว่าพนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการในจังหวัดชลบุรี และจังหวัดระยอง

ตารางที่ 250 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านการมีส่วนร่วม (Participation) ข้อสามารถเข้าสังคมได้ เป็นรายคู่ จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ

จังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ	\bar{X}	ชลบุรี	ระยอง	ฉะเชิงเทรา
ชลบุรี	3.29	-	.14	-.62*
ระยอง	3.15	-	-	-.76*

ฉะเชิงเทรา	3.91	-	-	-
------------	------	---	---	---

* $p < .05$

จากตารางที่ 250 พบว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความคิดเห็นต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านการมีส่วนร่วม (Participation) ซื่อสามารถเข้าสังคมได้ มากกว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการในจังหวัดชลบุรี และจังหวัดระยอง

ตารางที่ 251 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านการมีส่วนร่วม (Participation) ซื่อปรับตัวกับบุคคลอื่นได้ เป็นรายคู่จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ

จังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ	\bar{X}	ชลบุรี	ระยอง	ฉะเชิงเทรา
ชลบุรี	3.43	-	.21*	-.30
ระยอง	3.21	-	-	-.70*
ฉะเชิงเทรา	3.91	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 251 พบว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดฉะเชิงเทรา และจังหวัดชลบุรีมีความคิดเห็นต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านการมีส่วนร่วม (Participation) ซื่อปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้ มากกว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการในจังหวัดระยอง

ตารางที่ 252 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านสถานภาพ (Status) จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ

คุณลักษณะของ ผู้บริหาร ด้าน สถานภาพ (Status)	จังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ								
	ชลบุรี <i>n</i> = 146			ระยอง <i>n</i> = 192			ฉะเชิงเทรา <i>n</i> = 23		
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ
1. มีสถานภาพทาง เศรษฐกิจที่ดี	3.36	.70	กลาง	3.27	.77	กลาง	3.61	.58	มาก
2. มีสถานภาพทาง สังคม	3.39	.56	กลาง	3.21	.85	กลาง	3.78	.67	มาก
3. มีมนุษยสัมพันธ์	3.43	.72	กลาง	3.10	1.01	กลาง	3.82	.89	มาก
4. เป็นที่ชื่นชอบของ ผู้อื่น	3.19	.69	กลาง	3.04	.98	กลาง	3.35	.98	กลาง
5. ทำงานด้วยวาจา ไพเราะ	3.33	.81	กลาง	2.97	1.00	กลาง	3.43	.90	กลาง
รวม	3.34	.46	กลาง	3.12	.77	กลาง	3.60	.66	มาก

จากตารางที่ 252 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อ คุณลักษณะผู้บริหารระดับกลาง ด้านสถานภาพ (Status) จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง รายละเอียดดังนี้ พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.34) ที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดระยอง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปาน

กลาง ($\bar{X} = 3.12$) และที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 3.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัด
ฉะเชิงเทรามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ข้อ มีสถานภาพทางเศรษฐกิจดี มี
สถานภาพทางสังคม และมีมนุษยสัมพันธ์

ตารางที่ 253 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ คุณลักษณะ
ผู้บริหารระดับกลาง ด้านสถานภาพ (Status) จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ

คุณลักษณะผู้บริหาร ด้านสถานภาพ (Status)	แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. มีสถานภาพทางเศรษฐกิจ ที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	2	2.62	1.309	2.451	.088
	ภายในกลุ่ม	358	191.16	.534		
	รวม	360	193.77			
2. มีสถานภาพทางสังคมที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	2	7.61	3.804	7.113*	.001
	ภายในกลุ่ม	358	191.47	.535		
	รวม	360	199.08			
3. มีมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	2	16.14	8.072	9.998*	.000
	ภายในกลุ่ม	358	289.04	.807		
	รวม	360	305.18			
4. เป็นที่ชื่นชอบของผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	2	3.29	1.643	2.142	.119
	ภายในกลุ่ม	358	274.59	.767		
	รวม	360	277.88			
5. ทำงานด้วยวาจาไพเราะ เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	2	12.48	6.239	7.329*	.001
	ภายในกลุ่ม	358	304.74	.851		
	รวม	360	317.22			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	7.20	3.600	8.381*	.000
	ภายในกลุ่ม	358	153.77	.430		
	รวม	360	160.97			

* $p < .05$

จากตารางที่ 253 พบว่า พนักงานที่มีจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการแตกต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีจำนวน 3 ข้อ ที่พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ได้แก่ มีสถานภาพทางสังคมที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ และตั้งงานด้วยวาจาไพเราะเสมอ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบเป็นรายข้อ ดังตารางที่ 254-256 ดังนี้

ตารางที่ 254 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านสถานภาพ (Status) ข้อสถานภาพทางสังคมที่ดี เป็นรายคู่จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ

จังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ	ชลบุรี	ระยอง	ฉะเชิงเทรา
\bar{X}	3.39	3.22	3.78
ชลบุรี	-	.17*	-.39*
ระยอง	3.22	-	-.56*
ฉะเชิงเทรา	3.78	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 254 พบว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดฉะเชิงเทรา และจังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นของต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านสถานภาพ (Status) ข้อสถานภาพทางสังคมที่ดี มากกว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการในจังหวัดระยอง และพนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความเห็นมากกว่าพนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการในจังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 255 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านสถานภาพ (Status) ข้อเสนอด้วยวาจาที่ไพเราะเสมอ เป็นรายคู่ จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ

จังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ	\bar{X}	ชลบุรี	ระยอง	ฉะเชิงเทรา
ชลบุรี	3.33	-	.35*	.11
ระยอง	2.97	-	-	-.46*
ฉะเชิงเทรา	3.43	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 255 พบว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดชลบุรี และจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความคิดเห็นต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านสถานภาพ (Status) ข้อเสนอด้วยวาจาที่ไพเราะเสมอ มากกว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการในจังหวัดระยอง

ตารางที่ 256 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านสถานภาพ (Status) ข้อเสนอด้วยวาจาที่ไพเราะเสมอ เป็นรายคู่ จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ

จังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ	\bar{X}	ชลบุรี	ระยอง	ฉะเชิงเทรา
ชลบุรี	3.43	-	.33*	-.39
ระยอง	3.10	-	-	-.72*
ฉะเชิงเทรา	3.83	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 256 พบว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดชลบุรี และ จังหวัดฉะเชิงเทรา มีความคิดเห็นต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านสถานภาพ (Status) ข้อที่มีมนุษยสัมพันธ์ มากกว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการในจังหวัดระยอง

ตารางที่ 257 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านสถานการณ์ (Situation) จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ

คุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านสถานการณ์ (Situation)	จังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ								
	ชลบุรี			ระยอง			ฉะเชิงเทรา		
	$n = 146$			$n = 192$			$n = 23$		
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. สามารถควบคุมอารมณ์	3.50	.85	กลาง	3.06	1.03	กลาง	3.74	.81	มาก
2. มีทักษะในการทำงานให้ ยึดหยุ่นต่อสถานการณ์	3.39	.80	กลาง	2.99	.91	กลาง	3.57	.90	มาก
3. ทราบระดับอารมณ์ของผู้อื่น	3.03	.64	กลาง	2.93	.97	กลาง	3.26	.92	กลาง
4. ปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ	3.25	.71	กลาง	3.14	.97	กลาง	3.56	.79	มาก
5. สิ่งงานได้เหมาะสมกับ สถานการณ์เสมอ	3.17	.80	กลาง	2.97	.96	กลาง	3.57	.84	มาก
รวม	3.27	.56	กลาง	3.02	.79	กลาง	3.54	.71	มาก

จากตารางที่ 257 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อ คุณลักษณะผู้บริหารระดับกลาง ด้าน สถานการณ์ (Situation) จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง รายละเอียดดังนี้ พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดชลบุรี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$) พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดระยอง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$) และพนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ สามารถ

ควบคุมอารมณ์ มีทักษะในการทำงานให้ยืดหยุ่น ปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ และสั่งงานได้เหมาะสมกับสถานการณ์เสมอ

ตารางที่ 258 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ คุณลักษณะผู้บริหารระดับกลาง ด้านสถานการณ์ (Situation) จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ

คุณลักษณะผู้บริหาร ด้านสถานการณ์ (Situation)	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี	ระหว่างกลุ่ม	2	20.99	10.498	11.737*	.000
	ภายในกลุ่ม	358	320.19	.894		
	รวม	360	341.18			
2. มีทักษะในการทำงานให้ ยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ได้ดี	ระหว่างกลุ่ม	2	16.42	8.209	10.909*	.000
	ภายในกลุ่ม	358	269.39	.752		
	รวม	360	285.81			
3. ทราบระดับอารมณ์ของผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	2	2.73	1.366	1.909	.150
	ภายในกลุ่ม	358	256.24	.716		
	รวม	360	258.98			
4. ปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี	ระหว่างกลุ่ม	2	4.16	2.082	2.783	.063
	ภายในกลุ่ม	358	267.26	.747		
	รวม	360	271.42			
5. สั่งงานได้เหมาะสมกับ สถานการณ์เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	2	8.74	4.371	5.525*	.004
	ภายในกลุ่ม	358	283.24	.791		
	รวม	360	291.98			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	8.84	4.419	8.967*	.000
	ภายในกลุ่ม	358	176.40	.493		
	รวม	360	185.24			

* $p < .05$

จากตารางที่ 258 พบว่า พนักงานที่มีจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการแตกต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีจำนวน 3

ข้อที่พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ได้แก่ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี มีทักษะในการทำงานให้ยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ได้ดี และสั่งงานได้เหมาะสมกับสถานการณ์เสมอ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 259-261 ดังนี้

ตารางที่ 259 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านสถานการณ์ (Situation) ข้อที่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี เป็นรายคู่ จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ

จังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ	\bar{X}	ชลบุรี	ระยอง	ฉะเชิงเทรา
ชลบุรี	3.50	-	.44*	-.24
ระยอง	3.06	-	-	-.68*
ฉะเชิงเทรา	3.74	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 259 พบว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดฉะเชิงเทรา และจังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านสถานการณ์ (Situation) ข้อที่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี มากกว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการในจังหวัดระยอง

ตารางที่ 260 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านสถานการณ์ (Situation) ข้อมีทักษะการทำงานให้ยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ เป็นรายคู่ จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ

จังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ	\bar{X}	ชลบุรี	ระยอง	ฉะเชิงเทรา
ชลบุรี	3.17	-	.20*	-.39
ระยอง	2.87	-	-	-.59*
ฉะเชิงเทรา	3.57	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 260 พบว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดฉะเชิงเทรา และจังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านสถานการณ์ (Situation) ข้อมีทักษะการทำงานให้ยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ มากกว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการในจังหวัดระยอง

ตารางที่ 261 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านสถานการณ์ (Situation) ข้อมีการสั่งงานได้เหมาะสม เป็นรายคู่ จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ

จังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ		ชลบุรี	ระยอง	ฉะเชิงเทรา
	\bar{X}	3.39	2.99	3.57
ชลบุรี	3.39	-	.39*	.17
ระยอง	2.99	-	-	-.57*
ฉะเชิงเทรา	3.57	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 261 พบว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในจังหวัดฉะเชิงเทรา และจังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง ด้านสถานการณ์ (Situation) ข้อมีการสั่งงานได้เหมาะสม มากกว่า พนักงานที่มีที่ตั้งสถานประกอบการในจังหวัดระยอง