

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กรณี บริษัท อเบโนพรีนติ้ง จำกัด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และโดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

4.1 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ข้อมูลโดยทั่วไปนั้น เกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงาน บริษัท อเบโนพรีนติ้ง จำกัด สถิติที่ผู้ศึกษานำมาใช้ คือ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำเสนอในรูปแบบของตารางและแปลผลโดยการบรรยาย

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ บริษัท อเบโนพรีนติ้ง จำกัด สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ บริษัท อเบโนพรีนติ้ง จำกัด จำแนกตามเพศ ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การทดสอบค่าที (t -test) การเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่จำแนกตามอายุ ระยะเวลาปฏิบัติงานระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way analysis of variance: ANOVA)

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ดังต่อไปนี้

เมื่อ	N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
	n	แทน	จำนวนในกลุ่มตัวอย่างย่อย
	\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$S.D.$	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ
	SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวละด้วยกำลังสอง
	MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
	F	แทน	ค่าสถิติแจกแจง F
	t	แทน	ค่าคำนวณจากการทดสอบที (t - test)
	p	แทน	ค่าความน่าจะเป็น
	r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	77	54.22
หญิง	65	45.77
รวม	142	100

จากตารางที่ 4.1 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 54.22 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 45.77 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
18 - 30 ปี	68	47.88
31 - 40 ปี	46	32.39
41 - 50 ปี	17	11.97
51-60 ปี	11	7.74
รวม	142	100

จากตารางที่ 4.2 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุ อยู่ในช่วงระหว่าง 18 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.88 รองลงมา ในลำดับที่สอง อายุ 31 - 40 คิดเป็นร้อยละ 32.39 อันดับที่ 3 คือ อายุ 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.97 อันดับที่ 4 คือ อายุ 51 - 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.74 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	96	67.60
ปริญญาตรี	35	24.64
สูงกว่าปริญญาตรี	11	7.74
รวม	142	100

จากตารางที่ 4.3 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 67.60 รองลงมา ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 24.64 อันดับที่ 3 คือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 7.74 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	7	4.92
1 - 6 ปี	48	33.80
7 - 9 ปี	27	19.01
10 ขึ้นไป	60	42.25
รวม	142	100

จากตารางที่ 4.4 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 42.25 รองลงมา อายุงาน 1 - 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.80 อันดับที่ 3 อายุงาน 7 - 9 ปี คิดเป็นร้อยละ 19 อันดับที่ 4 อายุงานน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.92

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	21	14.78
สมรสและอยู่ด้วยกัน	111	78.16
สมรสและแยกกันอยู่	3	2.11
หย่าร้าง หม้าย	7	4.92
รวม	142	100

จากตารางที่ 4.5 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส และอยู่ด้วยกัน คิดเป็นร้อยละ 78.16 รองลงมาสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 14.78 อันดับที่ 3 คือหย่าร้างคิดเป็นร้อยละ 4.92 และอันดับที่ 4 คือสมรสและแยกกันอยู่คิดเป็นร้อยละ 2.11

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามภูมิลำเนา

ภูมิลำเนา	จำนวน	ร้อยละ
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล	10	7.04
ภาคกลาง	41	28.87
ภาคเหนือ	9	6.33
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	56	39.43
ภาคตะวันออก	4	2.81
ภาคตะวันตก	14	9.85
ภาคใต้	8	5.63
รวม	142	100

จากตารางที่ 4.6 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ภูมิลำเนาอยู่ที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คิดเป็นร้อยละ 39.43 รองลงมาภาคกลาง คิดเป็นร้อยละ 28.87 ลำดับที่ 3 ภาคตะวันตก คิดเป็นร้อยละ 9.85 ลำดับที่ 4 กรุงเทพมหานครและปริมณฑล คิดเป็นร้อยละ 7.04 ลำดับที่ 5 ภาคเหนือ คิดเป็นร้อยละ 6.33 ลำดับที่ 6 ภาคใต้คิดเป็นร้อยละ 5.63 ลำดับที่ 7 ภาคตะวันออก คิดเป็นร้อยละ 2.81 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ

จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มี	19	13.38
มี จำนวน 1 - 2 คน	108	76.05
มี จำนวน 3 - 4 คน	15	10.56
มี จำนวน 5 คนขึ้นไป	-	-
รวม	142	100

จากตารางที่ 4.7 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะจำนวน 1-2 คน คิดเป็นร้อยละ 76.05 รองลงมาไม่มีจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ คิดเป็นร้อยละ 13.38 ลำดับที่ 3 มีผู้ที่อยู่ในอุปการะ จำนวน 3-4 คน คิดเป็นร้อยละ 10.56 ลำดับที่ 4 มีจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ 5 คนขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานปฏิบัติการ	88	61.97
หัวหน้างานระดับต้น	29	20.42
ผู้จัดการฝ่าย	25	17.60
รวม	142	100

จากตารางที่ 4.8 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งงานพนักงานปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 61.97 รองลงมาอยู่ในตำแหน่งงานหัวหน้างานระดับต้น คิดเป็นร้อยละ 20.42 ลำดับที่ 3 อยู่ในตำแหน่งงานผู้จัดการฝ่าย คิดเป็นร้อยละ 17.60 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามรายได้ประจำต่อเดือน

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 10,000 บาท	66	46.47
10,000 - 20,000 บาท	54	38.02
20,000 - 30,000 บาท	14	9.85
30,000 บาท ขึ้นไป	8	5.63
รวม	142	100

จากตารางที่ 4.9 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ประจำต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 46.5 รองลงมามีรายได้ประจำต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 38 ลำดับที่ 3 มีรายได้ประจำต่อเดือน 20,000 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 9.9 ลำดับที่ 4 มีรายได้ประจำต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 5.6 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ บริษัท อเบโนพรีนติ้ง จำกัด สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและความถี่เบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ บริษัท อเบโนพรีนติ้ง จำกัด

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	N = 142		ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. การฝึกอบรม	2.62	0.20	ปานกลาง	2
2. การพัฒนาบุคลากร	2.91	0.40	ปานกลาง	1
รวม	2.76	0.38	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ บริษัท อเบโนพรีนติ้ง จำกัด ตามความคิดเห็นของพนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.76$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ ได้แก่ การฝึกอบรม ($\bar{X} = 2.62$) และการพัฒนาบุคคล ($\bar{X} = 2.91$)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและความถี่เบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม

กิจกรรมการฝึกอบรม	N = 142		ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
	\bar{x}	S.D.		
1. องค์กรของท่านมีการจัดฝึกอบรมทักษะต่างๆเพื่อช่วยให้สามารถปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น	3.07	0.67	ปานกลาง	1
2. ท่านให้ความร่วมมือในการเข้ารับการฝึกอบรม	2.98	0.72	ปานกลาง	2
3. องค์กรของท่านดำเนินการอบรมเป็นขั้นตอน ตั้งแต่การประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรม การออกแบบการฝึกอบรมการเลือกวิธีฝึกอบรม และการประเมินผลการฝึกอบรม	2.65	0.81	ปานกลาง	
4. องค์กรของท่านมีการใช้เทคนิคและรูปแบบที่หลากหลาย อย่างเหมาะสมกับเนื้อหาในการฝึกอบรม	2.59	0.49	น้อย	4
5. การเข้ารับการฝึกอบรม มีผลหรือเป็นเงื่อนไขสำคัญในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือน	2.10	0.71	น้อย	7
6. ผู้บริหารให้การสนับสนุน และให้ความร่วมมือในการส่งท่านเข้ารับการฝึกอบรมอย่างดี	2.38	0.59	น้อย	6

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

กิจกรรมการฝึกอบรม	N = 142		ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
	\bar{x}	S.D.		
7. หัวหน้าให้การสนับสนุนและให้ความร่วมมือในการส่งท่านเข้ารับการฝึกอบรมอย่างดี	2.57	0.49	น้อย	5
รวม	2.62	0.20	น้อย	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมของ บริษัท อป โนพรีนดิง จำกัด ตามความคิดเห็นของพนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.62$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ ได้แก่ องค์กรของท่านมีการจัดฝึกอบรมทักษะต่างๆ เพื่อช่วยให้สามารถปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น ($\bar{x} = 3.07$) เป็นลำดับที่ 1 ได้แก่ ท่านให้ความร่วมมือในการเข้ารับการฝึกอบรม ($\bar{x} = 2.98$) เป็นลำดับที่ 2 ได้แก่ องค์กรของท่านดำเนินการอบรมเป็นขั้นตอน ตั้งแต่การประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรมการออกแบบ การฝึกอบรม การเลือกวิธีฝึกอบรม และการประเมินผลการฝึกอบรม ($\bar{x} = 2.65$) เป็นลำดับที่ 3 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย 4 ข้อ ได้แก่ องค์กรของท่านมีการใช้เทคนิค และรูปแบบที่หลากหลาย อย่างเหมาะสมกับเนื้อหาในการฝึกอบรม ($\bar{x} = 2.59$) เป็นลำดับที่ 4 หัวหน้าให้การสนับสนุนและให้ความร่วมมือในการส่งท่านเข้ารับการฝึกอบรมอย่างดี ($\bar{x} = 2.57$) เป็นลำดับที่ 5 ผู้บริหารให้การสนับสนุน และให้ความร่วมมือในการส่งท่านเข้ารับการฝึกอบรมอย่างดี ($\bar{x} = 2.38$) เป็นลำดับที่ 6 การเข้ารับการฝึกอบรม มีผลหรือเป็นเงื่อนไขสำคัญในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือน ($\bar{x} = 2.10$) เป็นลำดับที่ 7

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและความถี่เบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาบุคลากร

กิจกรรมด้านการพัฒนา	N=142		ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
	\bar{x}	S.D.		
1. องค์กรของท่านมีกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมองค์กร	2.27	0.72	น้อย	6
2. กิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรมักเป็นกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพโดยทั่วไปเกี่ยวกับชีวิตและคุณภาพในการทำงาน	2.99	0.82	ปานกลาง	4
3. กิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับลักษณะงานในปัจจุบัน	3.28	0.71	ปานกลาง	1
4. กิจกรรมในการพัฒนาองค์กรของท่านมักเน้นที่ความก้าวหน้าของตัวบุคลากร	2.63	0.69	ปานกลาง	5
5. องค์กรของท่านให้อิสระในการเลือกกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร	3.26	0.88	ปานกลาง	2
6. องค์กรของท่านมีการจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนกิจกรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากร	3.02	0.84	ปานกลาง	3
รวม	2.91	0.40	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาบุคลากรของ บริษัท อเบโนพรินต์ จำกัด ตามความคิดเห็นของพนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.91$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ ได้แก่ กิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับลักษณะงานในปัจจุบัน ($\bar{x} = 3.28$) เป็นลำดับที่ 1 องค์กรของท่านให้อิสระในการเลือกกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ($\bar{x} = 3.26$) เป็นลำดับที่ 2 องค์กรของท่านมีการจัดสรรงบประมาณใน

การสนับสนุนกิจกรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากร ($\bar{x} = 3.02$) เป็นลำดับที่ 3 กิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร มักเป็นกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพโดยทั่วไปเกี่ยวกับชีวิต และคุณภาพในการทำงาน ($\bar{x} = 2.99$) เป็นลำดับที่ 4 กิจกรรมในการพัฒนาองค์กรของท่านมักเน้นที่ความก้าวหน้าของตัวบุคลากร ($\bar{x} = 2.63$) เป็นลำดับที่ 5 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อได้แก่ องค์กรของท่านมีกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมองค์กร ($\bar{x} = 2.27$) เป็นลำดับที่ 6

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อความคิดเห็นกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ บริษัท อเบโนพรีนติ้ง จำกัด จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา อายุ ตำแหน่งงานและอายุงาน

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร บริษัท อเบโนพรีนติ้ง จำกัด จำแนกตามเพศ

สมมติฐานที่ 1

H_0 = บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน

H_1 = บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

กิจกรรม	เพศชาย		เพศหญิง		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>N</i> = 77		<i>N</i> = 65			
	\bar{x}	<i>S.D.</i>	\bar{x}	<i>S.D.</i>		
1.การฝึกอบรม	2.62	0.23	2.61	0.16	0.26	0.79
2.การพัฒนาบุคลากร	2.48	0.36	2.50	0.32	-0.26	0.78
รวม	2.76	0.39	2.77	0.36	-0.14	0.88

จากตารางที่ 4.13 พบว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวม และรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร บริษัท อเบ โนพรีนตั้ง จำกัด จำแนกตามอายุ

สมมติฐานที่ 2

H_0 = บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่
แตกต่างกัน

H_1 = บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
แตกต่างกัน

กิจกรรมการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	18 – 30 ปี		31 – 40 ปี		41ปีขึ้นไป		F	p
	N=68		N=46		N=28			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. การฝึกอบรม	2.63	0.21	2.59	0.16	2.64	0.25	0.16	0.91
2. การพัฒนาบุคลากร	2.49	0.31	2.49	0.35	2.50	0.38	0.004	1.00
รวม	2.56	0.38	2.54	0.35	2.57	0.49	0.026	0.99

จากตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร บริษัท อเบ โนพรีนตั้ง จำกัด จำแนกตามอายุ มีความคิดเห็นโดยภาพ
รวมอยู่ในระดับน้อยทุกระดับอายุ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ ดังนี้ อายุระหว่าง 41 ปีขึ้นไป มี
ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.57$) อายุ 18 - 30 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
($\bar{x} = 2.56$) และอายุ 31-40 ปีมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.54$) 15 พบว่าบุคลากรที่มี
อายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและการ
พัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน อย่างไรก็ตามไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร บริษัท อเบ โนพรีนติ้ง จำกัด จำแนกตามการศึกษา
สมมติฐานที่ 3

H_0 = บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน

H_1 = บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์แตกต่างกัน

กิจกรรมการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	ต่ำปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		F	p
	N=96		N=35		N=11			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. การฝึกอบรม	2.61	0.19	2.64	0.25	2.66	0.17	0.46	0.66
2. การพัฒนาบุคลากร	2.47	0.33	2.47	0.39	2.71	0.12	2.39	0.09
รวม	2.75	0.36	2.76	0.41	2.91	0.26	3.66	0.74

จากตารางที่ 4.15 พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรม
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม และการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน อย่างไรก็ตามมี
นัยสำคัญทางสถิติ สรุปได้ว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการ
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน จึงยอมรับ H_0 และ ปฏิเสธ H_1

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร บริษัท อเบ โนพรีนติ้ง จำกัด จำแนกตามอายุงาน

สมมติฐานที่ 4

H_0 = อายุงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน

H_1 = อายุงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

กิจกรรม	ต่ำกว่าปี		1-6ปี		7-9ปี		10ปีขึ้นไป		F	p
	N=7		N=48		N=27		N=60			
การพัฒนา ทรัพยากร มนุษย์	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	SD	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1.การฝึก อบรม	2.57	0.14	2.50	0.20	2.65	0.17	2.68	0.14	6.95	0.00
2.การ พัฒนา บุคลากร	2.57	0.16	2.21	0.24	2.15	0.15	2.58	0.27	12.4	0.00
รวม	2.78	0.26	2.66	0.29	2.58	0.17	2.85	0.28	14.1	0.00

จากตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย โดยรวมของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร บริษัท อเบ โนพรีนติ้ง จำกัด จำแนกตามอายุงาน มีความคิดเห็นอยู่ใน
ระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ บุคลากรที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นอยู่
ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.85$) บุคลากรที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปาน
กลาง ($\bar{x} = 2.78$) บุคลากรที่มีอายุงาน 1 - 6 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.66$)
และบุคลากรที่มีอายุงาน 7 - 9 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.58$) พบว่าบุคลากรที่มี
อายุงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและการ
พัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) สรุปได้ว่าบุคลากรที่มีอายุงานต่างกัน
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันจึงยอมรับ H_1 และ ปฏิเสธ H_0

สรุป ผลวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร บริษัท อเบ โนพรีนติ้ง จำกัด ด้านการฝึกอบรมจำแนกตามอายุงาน พบว่าบุคลากรที่มีอายุงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) แต่เมื่อทำการทดสอบเป็นรายคู่ ไม่พบรายคู่ใดที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร บริษัท อเบ โนพรีนติ้ง จำกัด ด้านการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุป ผลวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร บริษัท อเบ โนพรีนติ้ง จำกัด ด้านการพัฒนาบุคลากรจำแนกตามอายุงาน พบว่าบุคลากรที่มีอายุงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) แต่เมื่อทำการทดสอบเป็นรายคู่ ไม่พบรายคู่ใดที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร บริษัท อเบ โนพรีนติ้ง จำกัด ด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร บริษัท อเบ โนพรีนติ้ง จำกัด จำแนกตามตำแหน่งงาน

สมมติฐานที่ 5

H_0 = บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน

H_1 = บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

กิจกรรมการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	พนักงาน ปฏิบัติการ N=88		หัวหน้างาน ระดับต้น N=29		ผู้จัดการฝ่าย N=25		F	p
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
	1. การฝึกอบรม	2.63	0.17	2.60	0.20	2.60		
2. การพัฒนา บุคลากร	2.56	0.34	2.48	0.38	2.28	0.19	7.12	0.001
รวม	2.81	0.37	2.75	0.37	2.63	0.26	10.50	0.00

จากตารางที่ 4.17 พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม และการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) สรุปได้ว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันจึงยอมรับ H_1 และ ปฏิเสธ H_0

สรุปผลวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร บริษัท อเบ โนพรีนตั้ง จำกัด ด้านการฝึกอบรมจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) แต่เมื่อทำการทดสอบเป็นรายคู่ ไม่พบรายคู่ใดที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร บริษัท อเบ โนพรีนตั้ง จำกัด ด้านการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร บริษัท อเบ โนพรีนตั้ง จำกัด ด้านการพัฒนาบุคลากรจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) แต่เมื่อทำการทดสอบเป็นรายคู่ ไม่พบรายคู่ใดที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร บริษัท อเบ โนพรีนตั้ง จำกัด ด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.18 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผล
1. บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน	ยอมรับ H_0
2. บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน	ยอมรับ H_0
3. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน	ยอมรับ H_0
4. บุคลากรที่มีอายุงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน	ยอมรับ H_1
5. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน	ยอมรับ H_1