

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อทำการวิจัยบรรยายกาสองค์การที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่ม บริษัท สยามเจมส์ จำกัด ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลผลการวิเคราะห์ตามลำดับ ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

| | | |
|----------------|-----|--|
| n | แทน | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |
| Mean | แทน | ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง |
| S.D. | แทน | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
| t | แทน | ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา |
| F | แทน | ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา |
| P - value | แทน | ระดับนัยสำคัญทางสถิติ |
| r | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปร |
| * | แทน | มีนัยสำคัญที่ระดับ.05 |
| ** | แทน | มีนัยสำคัญที่ระดับ.01 |
| B | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรตามและตัวแปรอิสระเป็น คะแนนมาตรฐาน |
| b | แทน | ค่าการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามเมื่อตัวแปรอิสระเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย |
| R ² | แทน | ค่าที่แสดงถึงสัดส่วนความแปรปรวนของตัวแปรตามที่สามารถอธิบายได้ ด้วยตัวแปรอิสระ |
| R | แทน | ค่าที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามกับชุดตัวแปรอิสระ |
| X ₁ | แทน | บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์กร |
| X ₂ | แทน | บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ |
| X ₃ | แทน | บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัล |
| X ₄ | แทน | บรรยากาศองค์การด้านความเอื้อยงัย |

| | | |
|-------|-----|--|
| X_5 | แทน | บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่น |
| X_6 | แทน | บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน |
| X_7 | แทน | บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานการทำงาน |
| X_8 | แทน | บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับความขัดแย้ง |
| X_9 | แทน | บรรยากาศองค์การด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ |
| X | แทน | ด้านบรรยากาศองค์การ โดยรวม |
| Y_1 | แทน | การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการส่งเสริมการศึกษา |
| Y_2 | แทน | การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม |
| Y_3 | แทน | การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาตนเอง |
| Y | แทน | การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวม |

4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยตัวแปรที่นำมาอภิปรายในส่วนนี้ ประกอบด้วย เพศ สถานภาพ อายุ การศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็น ที่มีต่อบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยแบ่งออกเป็นด้าน โครงสร้างองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการให้รางวัล ด้านความเสี่ยง ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านมาตรฐานการทำงาน ด้านความขัดแย้ง ด้านเอกสิทธิ์ในองค์การ นำเสนอในรูปแบบตารางโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 3 ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่ม บริษัท สยามเจมส์ จำกัด โดยแบ่งออกเป็นด้านการส่งเสริมการศึกษา ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาตนเอง นำเสนอในรูปแบบตารางโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมุติฐานการศึกษาโดยใช้สถิติ t - test และ F - test แบบ One way Analysis และในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบแบบรายคู่โดยจะใช้วิธี LSD

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ในส่วนนี้เป็นการนำเสนอและอธิบายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ได้ในการวิจัย โดยข้อมูลทั่วไปที่นำมาอธิบายในส่วนนี้ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน นำเสนอในรูปแบบตารางโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ร้อยละ

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกลุ่ม บริษัท สยามเจมส์ จำกัด

| ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล | จำนวน | ร้อยละ |
|--|------------|------------|
| เพศ | | |
| ชาย | 76 | 45.20 |
| หญิง | 92 | 54.80 |
| รวม | 168 | 100 |
| สถานภาพ | | |
| โสด | 77 | 45.80 |
| สมรส | 80 | 47.60 |
| แยกกันอยู่/หย่าร้าง | 11 | 6.50 |
| รวม | 168 | 100 |
| อายุ | | |
| น้อยกว่า 30 ปี | 29 | 17.30 |
| 30 – 40 ปี | 63 | 37.50 |
| 41 – 50 ปี | 57 | 33.90 |
| 51 ปี ขึ้นไป | 19 | 11.30 |
| รวม | 168 | 100 |
| การศึกษา | | |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 117 | 69.60 |
| ปริญญาตรี | 48 | 28.60 |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 3 | 1.80 |
| รวม | 168 | 100 |
| ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน | | |
| ต่ำกว่า 5 ปี | 95 | 56.50 |
| 5 - 10 ปี | 35 | 20.80 |
| 11 ปี ขึ้นไป | 38 | 22.60 |
| รวม | 168 | 100 |
| รายได้ | | |
| รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท | 41 | 24.40 |
| 15,000 – 30,000 บาท | 75 | 44.60 |

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

| ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล | จำนวน | ร้อยละ |
|-----------------------|------------|------------|
| 30,001 – 50,000 บาท | 46 | 27.40 |
| 50,001 – 100,000 บาท | 6 | 3.60 |
| 100,001 บาทขึ้นไป | | |
| รวม | 168 | 100 |

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 54.80 เป็นเพศหญิง และร้อยละ 45.20 เป็นเพศชาย กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 47.60 สมรสแล้ว ร้อยละ 45.80 โสด ร้อยละ 6.50 แยกกันอยู่/หย่าร้าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 37.50 อายุ 30–40 ปี ร้อยละ 33.90 อายุ 41–50 ปี ร้อยละ 17.30 อายุน้อยกว่า 30 ปี และร้อยละ 11.30 อายุ 51 ปีขึ้นไป ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 69.60 จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 28.60 จบการศึกษاپริญญาตรี ร้อยละ 1.80 จบการศึกษามากกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 56.50 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 22.60 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป ร้อยละ 20.80 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5–10 ปีตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 44.60 มีรายได้ 15,000 – 30,000 บาท ต่อเดือน ร้อยละ 27.40 มีรายได้ 30,001–50,000 บาท ต่อเดือน ร้อยละ 24.40 มีรายได้ ต่ำกว่า 15,000 บาท ร้อยละ 3.60 มีรายได้ 50,001–100,000 บาท ร้อยละ 0 มีรายได้ 100,001 บาทขึ้นไป ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 บรรยายการส่งออกการที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มบริษัท สยามเจมส์ จำกัด ในตอนนี้เป็นกรนำเสนอผลการวิเคราะห์บรรยายการส่งออกการที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมและรายด้าน ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ หาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การในด้านต่าง

| บรรยากาศองค์การ | Mean | S.D. | ระดับความคิดเห็น | ลำดับ |
|---------------------------|-------------|------------|------------------|-------|
| ด้านโครงสร้างองค์การ | 3.81 | .63 | มาก | 2 |
| ด้านความรับผิดชอบ | 3.71 | .61 | มาก | 6 |
| ด้านการให้รางวัล | 3.59 | .65 | มาก | 8 |
| ด้านความเสี่ยง | 3.81 | .61 | มาก | 3 |
| ด้านความอบอุ่น | 3.70 | .61 | มาก | 7 |
| ด้านการสนับสนุน | 3.72 | .71 | มาก | 5 |
| ด้านมาตรฐานการทำงาน | 3.74 | .66 | มาก | 4 |
| ด้านความขัดแย้ง | 3.55 | .66 | มาก | 9 |
| ด้านเอกลักษณ์ในองค์การ | 3.91 | .57 | มาก | 1 |
| รวมบรรยากาศองค์การ | 3.81 | .63 | มาก | |

จากตารางที่ 4.2 พบว่า บุคลากรของกลุ่มบริษัท สยามเจมส์ จำกัดมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .63 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นในระดับมาก โดยบรรยากาศองค์การด้านเอกลักษณ์ในองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.91 รองลงมา คือ ด้านโครงสร้างองค์การค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความขัดแย้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานบรรยากาศองค์การกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านโครงสร้างองค์การเป็นรายชื่อ

| ด้านโครงสร้างองค์การ | Mean | S.D. | ระดับความคิดเห็น | ลำดับ |
|--|------|------|------------------|-------|
| 1. กลุ่มบริษัท สยามเจมส์ จำกัด ได้กำหนดโครงสร้างขององค์การไว้อย่างชัดเจน | 3.89 | .74 | มาก | 3 |
| 2. กลุ่มบริษัท สยามเจมส์ จำกัด มีผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจอย่างชัดเจน | 3.90 | .85 | มาก | 2 |
| 3. กลุ่มบริษัท สยามเจมส์ จำกัด มี วิทยาลัย พันธกิจ และนโยบายในการบริหารที่ชัดเจน | 3.99 | .75 | มาก | 1 |

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

| ด้านโครงสร้างองค์กร | Mean | S.D. | ระดับความคิดเห็น | ลำดับ |
|---|-------------|------------|------------------|-------|
| 4. กฎระเบียบและข้อบังคับของกลุ่ม บริษัท สยามเจมส์ จำกัด มีความเหมาะสม | 3.72 | .89 | มาก | 5 |
| 5. การบริหารงานในกลุ่ม บริษัท สยามเจมส์ จำกัด เป็นไปตามนโยบายและแผนงานที่วางไว้ | 3.73 | .77 | มาก | 4 |
| 6. ผู้บริหารกลุ่ม บริษัท สยามเจมส์ จำกัด ให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมกับงานมากกว่าการให้อำนาจอย่างเป็นทางการ | 3.65 | .83 | มาก | 6 |
| รวม | 3.81 | .63 | มาก | |

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านโครงสร้างองค์กร พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .63 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กลุ่มบริษัท สยามเจมส์ จำกัด มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายในการบริหารที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 รองลงมา คือ กลุ่มบริษัท สยามเจมส์ จำกัด มีผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และ ผู้บริหารกลุ่มบริษัท สยามเจมส์ จำกัด ให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมกับงานมากกว่าการให้อำนาจอย่างเป็นทางการมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.65

ตารางที่ 4.4. ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานบรรยากาศองค์การกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ด้านความรับผิดชอบเป็นรายชื่อ

| ด้านความรับผิดชอบ | Mean | S.D. | ระดับความคิดเห็น | ลำดับ |
|---|-------------|------------|------------------|-------|
| 7. กลุ่มบริษัท สยามเจมส์ จำกัด ไม่ได้ให้น้ำหนักการตัดสินใจของบุคคลหนึ่งบุคคลใดมากเกินไปแต่จะได้รับการตรวจสอบและทบทวนซ้ำ | 3.54 | .87 | มาก | 6 |
| 8. กลุ่มบริษัท สยามเจมส์ จำกัด ให้อำนาจในการตัดสินใจในตำแหน่งหน้าที่ที่บุคลากรดำรงอยู่ | 3.63 | .80 | มาก | 4 |
| 9. บุคลากรของกลุ่มบริษัท สยามเจมส์ จำกัด มีการระบุและกำหนดขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน | 3.74 | .82 | มาก | 3 |
| 10. บุคลากรของกลุ่ม บริษัท สยามเจมส์ จำกัด พยายามคิดหาและนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ | 3.87 | .77 | มาก | 2 |
| 11. บุคลากรของกลุ่ม บริษัท สยามเจมส์ จำกัด มีความรู้และทักษะอย่างเพียงพอในงานที่ได้รับมอบหมาย | 3.74 | .72 | มาก | 3 |
| 12. กลุ่ม บริษัท สยามเจมส์ จำกัด มีบรรยากาศในการทำงานที่ให้เกียรติซึ่งกันและกัน | 3.55 | .87 | มาก | 5 |
| 13. บุคลากรของกลุ่ม บริษัท สยามเจมส์ จำกัด มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ | 3.91 | .75 | มาก | 1 |
| รวม | 3.71 | .61 | มาก | |

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .61 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ บุคลากรของกลุ่ม บริษัท สยามเจมส์ จำกัด มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 รองลงมา คือ บุคลากรของกลุ่ม บริษัท สยามเจมส์ จำกัด พยายามคิดหาและนำวิธีการใหม่ๆมาใช้เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87

และกลุ่มบริษัท สยามเจมส์ จำกัด ไม่ได้ให้น้ำหนักการตัดสินใจของบุคคลหนึ่งบุคคลใดมากเกินไป แต่จะได้รับการตรวจสอบและทบทวนซ้ำ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.54

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานบรรยากาศองค์การกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลเป็นรายชื่อ

| ด้านการให้รางวัล | Mean | S.D. | ระดับความคิดเห็น | ลำดับ |
|---|-------------|------------|------------------|-------|
| 14. บุคลากรของกลุ่มบริษัท สยามเจมส์ จำกัด ได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งหรือปรับเปลี่ยนหน้าที่ได้ตามความสามารถ | 3.46 | .92 | มาก | 5 |
| 15. บุคลากรกลุ่ม บริษัท สยามเจมส์ จำกัด จะได้รับรางวัลและการจูงใจมากกว่าการถูกวิพากษ์วิจารณ์ | 3.43 | .78 | มาก | 6 |
| 16. บุคลากรกลุ่ม บริษัท สยามเจมส์ จำกัด จะได้รับรางวัลเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานที่ดี | 3.52 | .83 | มาก | 4 |
| 17. กลุ่มบริษัท สยามเจมส์ จำกัด จะมีการพิจารณาโทษอย่างรุนแรงสำหรับบุคลากรที่ทำงานผิดพลาด | 3.71 | .79 | มาก | 2 |
| 18. กลุ่มบริษัท สยามเจมส์ จำกัด ให้ความสำคัญกับการยกย่องชมเชยสำหรับบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในงาน | 3.61 | .88 | มาก | 3 |
| 19. บุคลากรของกลุ่ม บริษัท สยามเจมส์ จำกัด จะปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การอย่างเคร่งครัด | 3.81 | .83 | มาก | 1 |
| รวม | 3.59 | .65 | มาก | |

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการให้รางวัล พบว่า ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .65 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรของกลุ่ม บริษัท สยามเจมส์ จำกัด จะปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การอย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 รองลงมา คือ กลุ่ม บริษัท สยามเจมส์ จำกัด จะมีการพิจารณาโทษอย่างรุนแรงสำหรับบุคลากรที่ทำงานผิดพลาด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และ บุคลากรกลุ่ม บริษัท สยามเจมส์ จำกัด จะได้รับรางวัลและการจูงใจมากกว่าการถูกวิพากษ์วิจารณ์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.43

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานบรรยากาศองค์การกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ด้านความเสี่ยงเป็นรายข้อ

| ด้านความเสี่ยง | Mean | S.D. | ระดับความคิดเห็น | ลำดับ |
|---|-------------|------------|------------------|-------|
| 20. กลุ่มบริษัท สยามเจมส์ จำกัด มุ่งเน้นการเติบโตอย่างมั่นคงและปลอดภัย | 3.97 | .80 | มาก | 1 |
| 21. กลุ่มบริษัท สยามเจมส์ จำกัด มีการประเมินเรื่องความเสี่ยงต่างๆไว้อย่างเหมาะสม | 3.70 | .83 | มาก | 4 |
| 22. ผู้บริหารของกลุ่มบริษัท สยามเจมส์ จำกัด มีการตัดสินใจอย่างรอบคอบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด | 3.91 | .74 | มาก | 2 |
| 23. ผู้บริหารของกลุ่มบริษัท สยามเจมส์ จำกัด รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและนำมาปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีที่สุดอยู่เสมอ | 3.64 | .87 | มาก | 5 |
| 24. กลุ่มบริษัท สยามเจมส์ จำกัด ต้องรับความเสี่ยงที่ค่อนข้างมากในบางโอกาสเพื่อแสวงหาโอกาสแข่งขันในทางธุรกิจ | 3.84 | .76 | มาก | 3 |
| รวม | 3.81 | .61 | มาก | |

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความเสี่ยง พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .61 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กลุ่มบริษัท สยามเจมส์ จำกัด มุ่งเน้นการเติบโตอย่างมั่นคงและปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 รองลงมาคือ ผู้บริหารของกลุ่มบริษัท สยามเจมส์ จำกัด มีการตัดสินใจอย่างรอบคอบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และผู้บริหารของกลุ่มบริษัท สยามเจมส์ จำกัด รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและนำมาปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีที่สุดอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.64

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานบรรยากาศองค์การกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ด้านความอบอุ่นเป็นรายชื่อ

| ด้านความอบอุ่น | Mean | S.D. | ระดับความคิดเห็น | ลำดับ |
|--|-------------|------------|------------------|-------|
| 25. บรรยากาศในกลุ่มบริษัท สยามเจมส์ จำกัด มีความเป็นมิตรและอบอุ่น | 3.77 | .89 | มาก | 2 |
| 26. กลุ่มบริษัท สยามเจมส์ จำกัด มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการทำงาน | 3.80 | .85 | มาก | 1 |
| 27. กลุ่มบริษัท สยามเจมส์ จำกัด เปิดโอกาสให้บุคลากรทำ ความรู้จักกัน | 3.64 | .76 | มาก | 5 |
| 28. ทีมบุคลากรของกลุ่มบริษัท สยามเจมส์ จำกัด มี พฤติกรรมที่ต่างฟังก์กัน | 3.66 | .76 | มาก | 4 |
| 29. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารของกลุ่มบริษัท สยาม เจมส์ จำกัด กับบุคลากรของบริษัทที่มีความเป็นมิตรและ อบอุ่นเป็นอย่างมาก | 3.67 | .83 | มาก | 3 |
| รวม | 3.70 | .61 | มาก | |

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านความอบอุ่น พบว่า ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .61 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กลุ่มบริษัท สยามเจมส์ จำกัด มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.80 รองลงมา คือ บรรยากาศในกลุ่มบริษัท สยามเจมส์ จำกัด มีความเป็นมิตรและอบอุ่น มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และกลุ่มบริษัท สยามเจมส์ จำกัด เปิดโอกาสให้บุคลากรทำความรู้จักกัน มีค่าเฉลี่ยน้อย ที่สุด เท่ากับ 3.64

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานบรรยากาศองค์การกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ด้านการสนับสนุนเป็นรายชื่อ

| ด้านการสนับสนุน | Mean | S.D. | ระดับความคิดเห็น | ลำดับ |
|---|-------------|------------|------------------|-------|
| 30. ผู้บังคับบัญชาให้ความห่วงใยและดูแลเอาใจใส่ความรู้สึกของบุคลากรในทีม | 3.65 | .95 | มาก | 4 |
| 31. ผู้บริหารของกลุ่มบริษัท สยามเจมส์ จำกัด เสนอความคิดใหม่ๆเพื่อปรับปรุงสินค้าและการบริการขององค์การอยู่เสมอ | 3.86 | .82 | มาก | 1 |
| 32. บุคลากรในกลุ่มบริษัท สยามเจมส์ จำกัด ให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน | 3.62 | .86 | มาก | 5 |
| 33. กลุ่มบริษัท สยามเจมส์ จำกัด จะให้ความสำคัญกับการบริหารการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง | 3.76 | .79 | มาก | 2 |
| 34. เมื่อเกิดปัญหาระหว่างการปฏิบัติงานทุกคนต่างร่วมมือกันแก้ไขปัญหานั้นเป็นอย่างดี | 3.73 | .93 | มาก | 3 |
| รวม | 3.72 | .71 | มาก | |

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการสนับสนุน พบว่า ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .71 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารของกลุ่ม บริษัท สยามเจมส์ จำกัด เสนอความคิดใหม่ๆเพื่อปรับปรุงสินค้าและการบริการขององค์การอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 รองลงมา คือ กลุ่ม บริษัท สยามเจมส์ จำกัด จะให้ความสำคัญกับการบริหารการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และบุคลากรในกลุ่ม บริษัท สยามเจมส์ จำกัด ให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.62

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานบรรยากาศองค์การกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นรายชื่อ

| ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน | Mean | S.D. | ระดับความคิดเห็น | ลำดับ |
|---|-------------|------------|------------------|-------|
| 35. กลุ่มบริษัท สยามเจมส์ จำกัด มีการกำหนดผลการดำเนินงานด้วยมาตรฐานที่สูง | 3.76 | .81 | มาก | 4 |
| 36. บุคลากรของกลุ่มบริษัท สยามเจมส์ จำกัด พยายามหาความรู้ใหม่ๆเพื่อพัฒนางานอยู่เสมอ | 3.82 | .82 | มาก | 2 |
| 37. ผู้บริหารของกลุ่มบริษัท สยามเจมส์ จำกัด ปฏิบัติต่อบุคลากรทุกระดับอย่างเสมอภาคกัน | 3.48 | .90 | มาก | 6 |
| 38. ผู้บริหารมีความเชื่อว่าถ้าบุคลากรมีความสุขในการทำงานแล้วผลงานก็จะดีเพิ่มขึ้น | 3.80 | .82 | มาก | 3 |
| 39. บุคลากรของกลุ่มบริษัท สยามเจมส์ จำกัด คำนึงถึงความสำเร็จของทีมตนเองและทีมอื่นๆที่เกี่ยวข้องโดยไม่มีปัญหาตามมา | 3.65 | .82 | มาก | 5 |
| 40. ท่านมีความภาคภูมิใจในผลงานที่ทำลุล่วงไปแล้ว | 3.99 | .77 | มาก | 1 |
| รวม | 3.74 | .66 | มาก | |

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านมาตรฐานการทำงาน พบว่า ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .66 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความภาคภูมิใจในผลงานที่ทำลุล่วงไปแล้ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 รองลงมา คือ บุคลากรของกลุ่ม บริษัท สยามเจมส์ จำกัด พยายามหาความรู้ใหม่ๆเพื่อพัฒนางานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และ ผู้บริหารของกลุ่ม บริษัท สยามเจมส์ จำกัด ปฏิบัติต่อบุคลากรทุกระดับอย่างเสมอภาคกัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.48

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานบรรยากาศองค์การกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความขัดแย้งเป็นรายชื่อ

| ด้านความขัดแย้ง | Mean | S.D. | ระดับความคิดเห็น | ลำดับ |
|---|-------------|------------|------------------|-------|
| 41. บุคลากรในกลุ่ม บริษัท สยามเจมส์ จำกัด เต็มใจรับฟังความคิดเห็นทั้งทางบวกและทางลบโดยไม่ผิดใจกัน | 3.52 | .90 | มาก | 2 |
| 42. บุคลากรในกลุ่มบริษัท สยามเจมส์ จำกัด คิดว่าความขัดแย้งและการแข่งขันกันระหว่างหน่วยงานและบุคคลจะส่งผลดีต่อองค์การในอนาคต | 3.46 | .91 | มาก | 3 |
| 43. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของสมาชิกในทีม | 3.52 | .90 | มาก | 2 |
| 44. ผู้บริหารของกลุ่ม บริษัท สยามเจมส์ จำกัด มีการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว | 3.70 | .83 | มาก | 1 |
| รวม | 3.55 | .66 | มาก | |

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความขัดแย้ง พบว่า ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .66 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารของกลุ่ม บริษัท สยามเจมส์ จำกัด มีการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 รองลงมา คือ บุคลากรในกลุ่ม บริษัท สยามเจมส์ จำกัด เต็มใจรับฟังความคิดเห็นทั้งทางบวกและทางลบโดยไม่ผิดใจกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และ ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของสมาชิกในทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ส่วนบุคลากรในกลุ่ม บริษัท สยามเจมส์ จำกัด คิดว่าความขัดแย้งและการแข่งขันกันระหว่างหน่วยงานและบุคคลจะส่งผลดีต่อองค์การในอนาคต มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.46

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานบรรยากาศองค์การกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านเอกลักษณ์ในองค์การเป็นรายชื่อ

| ด้านเอกลักษณ์ในองค์การ | Mean | S.D. | ระดับความคิดเห็น | ลำดับ |
|--|-------------|------------|------------------|-------|
| 45. บุคลากรของกลุ่ม บริษัท สยามเจมส์ จำกัด มีความภาคภูมิใจในองค์การ | 3.98 | .77 | มาก | 2 |
| 46. บุคลากรของกลุ่ม บริษัท สยามเจมส์ จำกัด มีความรู้และทักษะเพียงพอในงานที่ได้รับมอบหมาย | 3.85 | .69 | มาก | 4 |
| 47. บุคลากรของกลุ่ม บริษัท สยามเจมส์ จำกัด มีความจงรักภักดีต่อองค์การ | 3.99 | .71 | มาก | 1 |
| 48. บุคลากรของกลุ่ม บริษัท สยามเจมส์ จำกัด คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว | 3.86 | .79 | มาก | 3 |
| รวม | 3.91 | .57 | มาก | |

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านเอกลักษณ์ในองค์การ พบว่า ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .57 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรของกลุ่มบริษัท สยามเจมส์ จำกัด มีความจงรักภักดีต่อองค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 รองลงมา คือ บุคลากรของกลุ่มบริษัท สยามเจมส์ จำกัด มีความภาคภูมิใจในองค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และ บุคลากรของกลุ่มบริษัท สยามเจมส์ จำกัด มีความรู้และทักษะเพียงพอในงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.85

ส่วนที่ 3 ระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกลุ่ม บริษัท สยามเจมส์ จำกัด เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมและรายด้านผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

| การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร | Mean | S.D. | ระดับความคิดเห็น | ลำดับ |
|--------------------------------|-------------|------------|------------------|-------|
| ด้านการส่งเสริมการศึกษา | 3.41 | .76 | มาก | 3 |
| ด้านการฝึกอบรม | 3.88 | .57 | มาก | 1 |
| ด้านการพัฒนาตนเอง | 3.72 | .65 | มาก | 2 |
| รวม | 3.67 | .56 | มาก | |

จากตารางที่ 4.12 พบว่า บุคลากรกลุ่ม บริษัท สยามเจมส์ จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .56 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นในระดับมาก โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.88 รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมการศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมและ
จำแนกเป็นรายด้านการส่งเสริมการศึกษาเป็นรายข้อ

| ด้านการส่งเสริมการศึกษา | Mean | S.D. | ระดับความคิดเห็น | ลำดับ |
|---|-------------|------------|------------------|-------|
| 1. กลุ่ม บริษัท สยามเจมส์ จำกัดส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้า โดยใช้สิทธิการลาศึกษาได้ทุกคน | 3.52 | 1.03 | มาก | 2 |
| 2. ท่านมีความพยายามศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ได้มากยิ่งขึ้น และสามารถนำมาพัฒนางานได้ | 3.71 | .75 | มาก | 1 |
| 3. กลุ่ม บริษัท สยามเจมส์ จำกัด ให้การสนับสนุนในการลาไปศึกษาต่อ ทั้งในและต่างประเทศ | 3.09 | 1.12 | ปานกลาง | 4 |
| 4.ท่านพยายามศึกษาต่อเพื่อเอาวุฒิที่ได้รับมาปรับเงินเดือน | 3.32 | .99 | ปานกลาง | 3 |
| รวม | 3.41 | .76 | มาก | |

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการส่งเสริมการศึกษา พบว่า ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .76 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สองข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และอีกสองข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความพยายามศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ได้มากยิ่งขึ้นและสามารถนำไปพัฒนางานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 รองลงมา คือ กลุ่มบริษัท สยามเจมส์ จำกัดส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้า โดยใช้สิทธิการลาศึกษาได้ทุกคน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และกลุ่ม บริษัท สยามเจมส์ จำกัด ให้การสนับสนุนในการลาไปศึกษาต่อ ทั้งในและต่างประเทศ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.09

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมและ
จำแนกเป็นรายด้านการฝึกอบรมเป็นรายข้อ

| ด้านการฝึกอบรม | Mean | S.D. | ระดับความคิดเห็น | ลำดับ |
|---|-------------|------------|------------------|-------|
| 5. กลุ่ม บริษัท สยามเจมส์ จำกัด มีกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร | 3.83 | .72 | มาก | 4 |
| 6. การฝึกอบรมจากหน่วยงานช่วยให้ท่านมีความรู้และประสบการณ์มากขึ้น | 3.93 | .71 | มาก | 1 |
| 7. กลุ่ม บริษัท สยามเจมส์ จำกัด มีแผนการฝึกอบรมบุคลากรอย่างชัดเจน | 3.91 | .75 | มาก | 2 |
| 8. ท่านเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้เป็นระยะๆ | 3.87 | .80 | มาก | 3 |
| รวม | 3.88 | .57 | มาก | |

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมพบว่า ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .57 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การฝึกอบรมจากหน่วยงานช่วยให้ท่านมีความรู้และประสบการณ์มากขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 รองลงมา คือ กลุ่มบริษัท สยามเจมส์ จำกัด มีแผนการฝึกอบรมบุคลากรอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และกลุ่มบริษัท สยามเจมส์ จำกัด มีกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.83

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมและ
จำแนกเป็นรายด้านการพัฒนาตนเองเป็นรายข้อ

| ด้านการพัฒนาตนเอง | Mean | S.D. | ระดับความ คิดเห็น | ลำดับ |
|---|-------------|------------|----------------------|-------|
| 9. กลุ่ม บริษัท สยามเจมส์ จำกัด สนับสนุนบุคลากร ให้รับรู้ข่าวสารเหตุการณ์สำคัญทั้งภายในและ ภายนอก | 3.75 | .78 | มาก | 2 |
| 10. ท่านพัฒนาตนเองจากทางสื่อออนไลน์เป็น ประจำ | 3.70 | .81 | มาก | 3 |
| 11. กลุ่ม บริษัท สยามเจมส์ จำกัด ให้การสนับสนุน การพัฒนาขีดความสามารถของท่าน | 3.68 | .76 | มาก | 4 |
| 12. การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเป็นสิ่งที่กลุ่ม บริษัท สยามเจมส์ จำกัด ให้การสนับสนุน | 3.78 | .83 | มาก | 1 |
| รวม | 3.72 | .65 | มาก | |

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .65 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเป็นสิ่งที่กลุ่ม บริษัท สยามเจมส์ จำกัด ให้การสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 รองลงมา คือ กลุ่มบริษัท สยามเจมส์ จำกัด สนับสนุนบุคลากรให้รับรู้ข่าวสารเหตุการณ์สำคัญทั้งภายในและภายนอก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และ กลุ่ม บริษัท สยามเจมส์ จำกัด ให้การสนับสนุนการพัฒนาขีดความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.68

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1

เป็นสมมติฐานเกี่ยวกับบุคลากรของกลุ่ม บริษัท สยามเจมส์ จำกัด ที่มีข้อมูลทั่วไปที่แตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

H_0 : กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่ม บริษัท สยามเจมส์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่ม บริษัท สยามเจมส์ จำกัดแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการทดสอบความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การจำแนกตามเพศ

| การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | เพศ | N | Mean | S.D. | t | p - value |
|------------------------|------|-----|------|------|------|-----------|
| การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | ชาย | 76 | 3.79 | .66 | 2.50 | 0.008** |
| | หญิง | 92 | 3.57 | .44 | | |
| รวม | | 168 | 3.68 | .55 | | |

จากตารางที่ 4.16 แสดงผลการแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน พบว่า มีค่าสถิติ t เท่ากับ 2.50 โดยมีค่า P - Value เท่ากับ 0.008 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่ม บริษัท สยามเจมส์ จำกัด แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งต้องสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2

H_0 : กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มบริษัท สยามเจมส์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มบริษัท สยามเจมส์ จำกัดแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการทดสอบความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การจำแนกตามสถานภาพ

| การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | สถานภาพ | N | Mean | S.D. | F | P - value |
|------------------------|----------|-----|------|------|------|-----------|
| การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | โสด | 77 | 3.54 | .53 | 3.88 | 0.23 |
| | สมรส | 80 | 3.79 | .54 | | |
| | หย่าร้าง | 11 | 3.71 | .78 | | |
| รวม | | 168 | 3.67 | .56 | | |

จากตารางที่ 4.17 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันตามสถานภาพ

จากตารางที่ 4.17 แสดงผลการแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างตามสถานภาพ พบว่า มีค่าสถิติ F เท่ากับ 3.88 โดยมีค่า P - Value เท่ากับ 0.23 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือ ยอมรับ

สมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่ม บริษัท สยามเจมส์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3

H_1 : กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่ม บริษัท สยามเจมส์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_2 : กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่ม บริษัท สยามเจมส์ จำกัด แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการทดสอบความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การจำแนกตามอายุ

| การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | อายุ | N | Mean | S.D. | F | P - value |
|------------------------|--------------|-----|------|------|------|-----------|
| การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | น้อยกว่า30ปี | 29 | 3.52 | .65 | 1.21 | 0.30 |
| | 30 – 40ปี | 63 | 3.65 | .56 | | |
| | 41 – 50ปี | 57 | 3.72 | .47 | | |
| | 51 ปีขึ้นไป | 19 | 3.79 | .63 | | |
| รวม | | 168 | 3.68 | .56 | | |

จากตารางที่ 4.18 แสดงผลการแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างตามอายุ พบว่า มีค่าสถิติ F เท่ากับ 1.21 โดยมีค่า P - Value เท่ากับ 0.30 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่ม บริษัท สยามเจมส์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4

H_1 : กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่ม บริษัท สยามเจมส์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_2 : กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่ม บริษัท สยามเจมส์ จำกัด แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการทดสอบความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การจำแนกตามการศึกษา

| การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | การศึกษา | N | Mean | S.D. | F | P - value |
|------------------------|------------------|-----|------|------|-----|-----------|
| การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | ต่ำกว่าปริญญาตรี | 117 | 3.7 | .58 | .37 | 0.68 |
| | ปริญญาตรี | 48 | 3.61 | .52 | | |
| | สูงกว่าปริญญาตรี | 3 | 3.72 | .24 | | |
| รวม | | 168 | 3.67 | .56 | | |

จากตารางที่ 4.19 แสดงผลการแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างตามการศึกษา พบว่า มีค่าสถิติ F เท่ากับ .37 โดยมีค่า P - Value เท่ากับ 0.68 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า การศึกษาที่แตกต่างกันมีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่ม บริษัท สยามเจมส์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5

H_1 : กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่ม บริษัท สยามเจมส์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_2 : กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่ม บริษัท สยามเจมส์ จำกัด แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการทดสอบความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

| การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | ระยะเวลาการปฏิบัติงาน | N | Mean | S.D. | F | P - value |
|------------------------|-----------------------|-----|------|------|-----|-----------|
| การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | ต่ำกว่า 5 ปี | 95 | 3.68 | .63 | .28 | 0.75 |
| | 5 – 10ปี | 35 | 3.70 | .41 | | |
| | 11 ปีขึ้นไป | 38 | 3.61 | .48 | | |
| รวม | | 168 | .37 | .56 | | |

จากตารางที่ 4.20 แสดงผลการแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า มีค่าสถิติ F เท่ากับ .28 โดยมีค่า P - Value เท่ากับ 0.75 ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มบริษัท สยามเจมส์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.6

H_1 : กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่ม บริษัท สยามเจมส์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_2 : กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่ม บริษัท สยามเจมส์ จำกัด แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการทดสอบความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรจำแนกตามรายได้

| การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | รายได้ต่อเดือน | N | Mean | S.D. | F | P - value |
|------------------------|------------------|------------|-------------|------------|------|-----------|
| การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | ต่ำกว่า 15,000 | 41 | 3.65 | .71 | 1.93 | .12 |
| | 15,000 – 30,000 | 75 | 3.58 | .51 | | |
| | 30,001 – 50,000 | 46 | 3.82 | .48 | | |
| | 50,001 – 100,000 | 6 | 3.83 | .47 | | |
| รวม | | 168 | 3.67 | .56 | | |

จากตารางที่ 4.21 แสดงผลการแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างตามรายได้ พบว่า มีค่าสถิติ F เท่ากับ 1.93 โดยมีค่า P - Value เท่ากับ .12 ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่ม บริษัท สยามเจมส์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2

ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ในด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความรับผิดชอบ ด้านการให้รางวัล ด้านการเลี้ยงดู ด้านความอบอุ่นด้านการสนับสนุน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ด้านความเป็นหนึ่งเดียวขององค์กร มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บุคลากรของกลุ่ม บริษัท สยามเจมส์ จำกัด

ตารางที่ 4.22 แสดงถึงบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

| ตัวแปร | b | Std.Error | B | P Value |
|-----------------------|------------|-----------|-----------------------|---------------------------|
| ด้านความขัดแย้ง | 0.27 | 0.07 | 0.32 | .001** |
| ด้านเอกลักษณ์ในองค์กร | 0.21 | 0.08 | 0.21 | .01* |
| ด้านโครงสร้างองค์กร | 0.17 | 0.07 | 0.19 | .021* |
| A = 0.23 | F = 26.433 | R = .775a | R ² = .601 | Adj.R ² = .578 |

* p < 0.05 **p < 0.01

ตารางที่ 4.23 แสดงถึงบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

| ตัวแปร | b | SE _b | B | t | p-value |
|--------------------------|--------|-----------------|-------|-------|---------|
| (Constant) | 0.66 | 0.23 | | 2.86 | 0.005 |
| ด้านโครงสร้างองค์กร | 0.17 | 0.07 | 0.19 | 2.32 | .021* |
| ด้านความรับผิดชอบ | 0.09 | 0.08 | 0.10 | 1.08 | .28 |
| ด้านการให้รางวัล | 0.09 | 0.08 | 0.10 | 1.09 | .277 |
| ด้านความเสี่ยง | -0.02 | 0.08 | -0.02 | -2.26 | .791 |
| ด้านความอบอุ่น | -0.06 | 0.06 | -0.07 | -1.06 | .291 |
| ด้านการสนับสนุน | 0.06 | 0.08 | 0.07 | .75 | .449 |
| ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน | -0.009 | 0.08 | -0.01 | -1.10 | .918 |
| ด้านความขัดแย้ง | 0.27 | 0.07 | 0.32 | 3.49 | .001** |
| ด้านเอกลักษณ์ในองค์กร | 0.21 | 0.08 | 0.21 | 2.60 | .01* |

*F = 26.433 ; P-Value = 0.005 ; R=.775a ; R²=.601 ; SE_{est} = 0.36

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า มีตัวแปรอิสระ 9 ตัว ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความรับผิดชอบด้านการให้รางวัล ด้านความเสี่ยง ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความขัดแย้ง ด้านเอกลักษณ์ในองค์กร โดยที่ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความรับผิดชอบ ด้านการให้รางวัล ด้านการสนับสนุน ด้านความขัดแย้ง ด้านเอกลักษณ์ในองค์กร สัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่วน ด้านความเสี่ยง ด้านความอบอุ่น ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน สัมพันธ์ทางลบกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จากผลการวิเคราะห์เขียนเป็นสมการทำนายได้ดังนี้

สมการทำนายรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = .667 + .276X_8 + .173X_1 + .212X_9$$

สมการทำนายรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .328z_{x_8} + .195z_{x_1} + .218z_{x_9}$$