สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ห้องสมุดงานวิจัย

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงสำรวจเรื่อง "การจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย: กรณีศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร" ได้สอบถามพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและมีสำนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 8 บริษัท โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจำนวน 349 ชุด และทำการสำรวจเกินไว้ จากการทอดแบบสอบถามจำนวน 420 ชุด หลังจากรวบรวมแบบสอบถามโดยนำมาตรวจสอบความครบถ้วนและความน่าเชื่อถือแล้ว สามารถรวบรวมข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามได้จำนวน 384 ชุด ข้อมูลต่างๆ ได้นำมาดำเนินงานตามขั้นตอนตามที่ได้ระบุไว้ในบทที่ 3 และนำมาทำการวิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ไว้ 4 ส่วน ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (สำนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร) ต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (สำนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร) ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ที่นำเสนอจะมีสัญลักษณ์ทางสถิติที่ผู้วิจัยใช้ในการนำเสนอโดยมีความหมายดังนี้

n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

t-value หมายถึง ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความแตกต่างของค่าเฉลี่ย สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มตัวอย่าง

t-prob หมายถึง ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ

F-value หมายถึง ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความแตกต่างของค่าเฉลี่ย สำหรับกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มตัวอย่างโดยวิเคราะห์ความแปรปรวน

F-prob หมายถึง ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ

เกณฑ์ที่ผู้วิจัยใช้ในการสรุปผลจะใช้ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาหาความถี่และหาค่าร้อยละเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา ดังตารางที่แสดงต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	140	36.50
หญิง	244	63.50
รวม	384	100.00
2. อายุ		
20 – 30 ปี	145	37.76
31 – 40 ปี	136	35.42
41 – 50 ปี	80	20.83
51 – 58 ปี	14	3.65
ไม่ระบุ	9	2.34
รวม	384	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
3. สถานภาพสมรส		
โสด	173	45.10
สมรส	197	51.30
หย่าร้าง / แยกกันอยู่	14	3.60
รวม	384	100.00
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	60	15.60
ปริญญาตรี	275	71.60
ปริญญาโทและสูงกว่า	47	12.20
อื่นๆ	2	0.50
รวม	384	100.00
5. รายได้ (เดือน)		
น้อยกว่า 10,000 บาท	50	13.00
10,000 – 20,000 บาท	244	63.50
20,001 – 30,000 บาท	64	16.70
มากกว่า 30,000 บาท	26	6.80
รวม	384	100.00

จากข้อมูลในตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะส่วนบุคคล ดังนี้

1. เพศ

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายน้อยกว่าเพศหญิง คือมีจำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50 โดยเป็นเพศหญิง จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 63.50 แต่หากเป็นการสำรวจในส่วนภูมิภาค อาจพบเพศชายมากกว่าเพศหญิงเพราะเป็นการปฏิบัติงานนอกสถานที่มากกว่าหรืออาจมีสัดส่วนใกล้เคียงกันได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่ประเภทและลักษณะงานที่ทำด้วย

2. อายุ

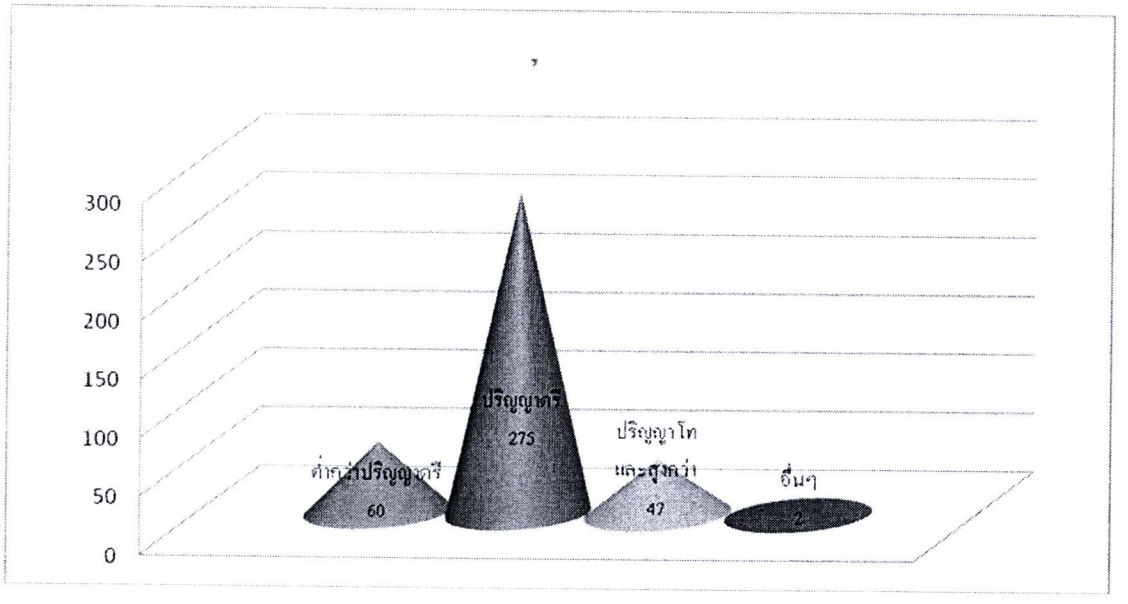
ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.76 รองลงมา คือ ผู้ที่มีอายุ 31 – 40 ปี ร้อยละ 35.42 อายุ 41 – 50 ปี ร้อยละ 20.83 อายุ 51 – 58 ปี ร้อยละ 3.65 และไม่ระบุอายุ ร้อยละ 2.34

3. สถานภาพสมรส

เมื่อพิจารณาสถานภาพสมรส พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามสมรสแล้วมากที่สุด คือ เกินกว่าครึ่งของผู้ตอบแบบสอบถาม หรือร้อยละ 51.30 รองลงมา เป็นโสด ร้อยละ 45.10 และมีสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ เพียงร้อยละ 3.60

4. ระดับการศึกษา

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 71.60 สาเหตุที่กลุ่มนี้มีสัดส่วนสูงอาจเป็นเพราะในปัจจุบันมีการนิยมเรียนต่อถึงระดับปริญญาตรีกันมากเพราะคาดว่าจะให้โอกาสในการหางานทำได้มากกว่า รองลงมา ได้แก่ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 15.60 มีผู้ที่จบระดับปริญญาโทและสูงกว่า คิดเป็นร้อยละ 12.20 และระดับการศึกษาอื่นๆ มีเพียงร้อยละ 0.50 กลุ่มตัวอย่างที่มีพื้นฐานด้านการศึกษาต่างกันอาจมีผลต่อการแสดงความคิดเห็นด้านการจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานด้วย



ภาพที่ 4.1 แสดงภาพระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

5. รายได้

เมื่อพิจารณาด้านรายได้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เกินกว่าครึ่งหรือร้อยละ 63.50 ได้รับเงินเดือนอยู่ระหว่าง 10,000 – 20,000 บาท อาจเป็นเพราะส่วนใหญ่เพิ่งเข้าทำงานได้ไม่นานจึงทำให้มีสัดส่วนสูงมาก รองลงมาได้รับเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 16.70 สำหรับผู้ที่มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท มีร้อยละ 13.00 และได้รับเงินเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีเพียงร้อยละ 6.80 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ตารางที่ 4.2 ข้อมูลด้านการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลด้านการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. สายงานที่ท่านปฏิบัติงาน		
ฝ่ายรับประกันภัย	97	25.30
ฝ่ายสินไหมทดแทน	61	15.90
ฝ่ายการตลาด	76	19.80
ฝ่ายบัญชีและการเงิน	53	13.80
ฝ่ายธุรการ	29	7.60
อื่นๆ	68	17.70
รวม	384	100.00
2. ระดับตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติ		
กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ	270	70.30
กลุ่มพนักงานบริหารระดับต้น	68	17.70
กลุ่มพนักงานบริหารระดับกลาง	42	10.90
กลุ่มพนักงานบริหารระดับสูง	4	1.00
รวม	384	100.00

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อมูลด้านการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
3. ทำงานด้านประกันวินาศภัย		
ต่ำกว่า 5 ปี	129	33.60
5 – 10 ปี	154	40.10
11 – 15 ปี	49	12.80
16 – 20 ปี	31	8.10
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	21	5.50
รวม	384	100.00
4. ทำงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งนี้		
ต่ำกว่า 5 ปี	155	40.40
5 – 10 ปี	156	40.60
11 – 15 ปี	36	9.40
16 – 20 ปี	23	6.00
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	14	3.60
รวม	384	100.00
5. ท่านคิดจะทำงานในบริษัทนี้ต่อไปหรือไม่		
คิดจะทำงานต่อ	367	95.60
ไม่คิดจะทำงานต่อ	7	1.80
ไม่ระบุ	10	2.60
รวม	384	100.00

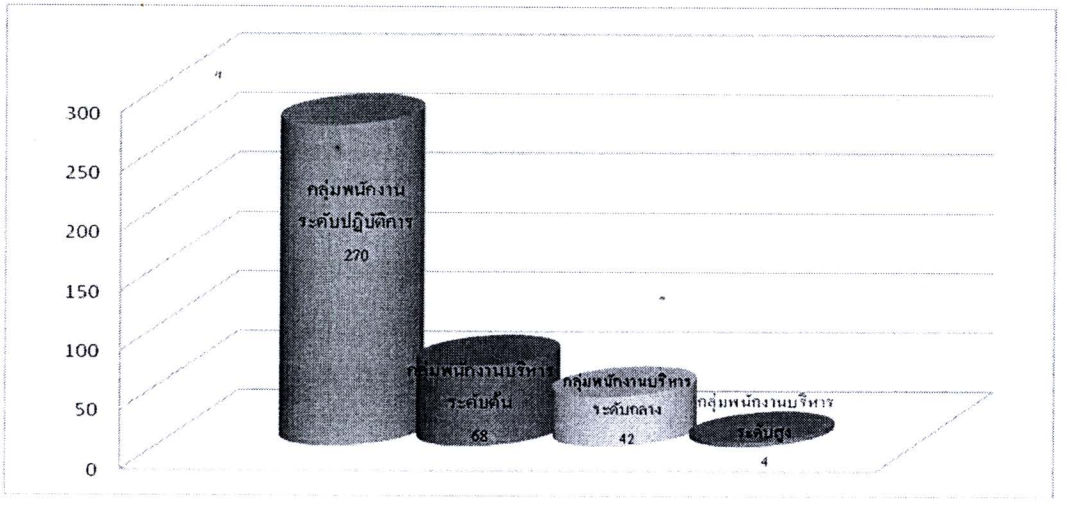
จากข้อมูลในตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อมูลด้านการทำงาน ดังนี้

1. สายงานที่ปฏิบัติงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามหนึ่งในสี่ส่วนปฏิบัติงานอยู่ในสายงานฝ่ายรับประกันภัย รองลงมา คือ ผู้ที่ปฏิบัติงานฝ่ายการตลาด คิดเป็นร้อยละ 19.80 ฝ่ายสินไหมทดแทน ร้อยละ 15.90 ฝ่ายบัญชีและการเงิน ร้อยละ 13.80 ฝ่ายอื่นๆ (เช่น ฝ่าย Audit คณิตศาสตร์ประกันภัย ธุรกิจสัมพันธ์ แผนกพัสดุ ฝ่ายกฎหมาย ฝ่ายกิจการสาขา ฝ่ายจัดการสำนักงาน ฝ่ายบุคคล ฝ่ายประกันภัยต่อ สำนักอำนวยการ) ร้อยละ 17.70 และฝ่ายธุรการ ร้อยละ 7.60

2. ระดับตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน

ผู้ปฏิบัติงานในระดับตำแหน่งกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการมีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 70.30 อาจเป็นเพราะมีพนักงานเข้าใหม่หรือนักศึกษาจบใหม่ที่เข้ามาทำงานน้อยกว่า 5 ปี ในสัดส่วนสูง จึงทำงานในระดับปฏิบัติการมากกว่าระดับอื่นๆ รองลงมาเป็นกลุ่มพนักงานบริหารระดับต้น คิดเป็นร้อยละ 17.70 กลุ่มพนักงานบริหารระดับกลาง ร้อยละ 10.90 และกลุ่มพนักงานบริหารระดับสูง มีเพียงร้อยละ 1.00 จะเห็นได้ว่าผู้บริหารระดับสูงมีส่วนร่วมและให้ความสำคัญในการสำรวจครั้งนี้โดยร่วมตอบแบบสอบถามด้วย



ภาพที่ 4.2 แสดงภาพระดับตำแหน่งที่ปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

3. การทำงานด้านประกันวินาศภัย

ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานด้านประกันวินาศภัยมาแล้ว 5 – 10 ปี ในสัดส่วนสูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.10 รองลงมา ทำงานด้านประกันวินาศภัยต่ำกว่า 5 ปี คิดร้อยเป็นร้อยละ 33.60 ทำงาน 11 – 15 ปี ร้อยละ 12.80 และทำงานระยะเวลา 16 – 20 ปี ร้อยละ 8.10 ส่วนผู้ที่ทำงานมามากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีเพียงร้อยละ 5.50 สาเหตุที่ทำให้สัดส่วนของผู้ทำงานด้านประกันวินาศภัยต่ำกว่า 5 ปี และ 5 – 10 ปี มีสัดส่วนมีสัดส่วนไม่ต่างกันมากนักอาจเป็นเพราะผู้ตอบแบบสอบถามเพิ่งเข้าทำงานได้ไม่นานเพราะมีการขยายความต้องการในตลาดประกันวินาศภัยมากกว่าแต่ก่อน

4. การทำงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งนี้

ผู้ทำงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งนี้ต่ำกว่า 5 ปี และ 5 – 10 ปี มีสัดส่วนใกล้เคียงกันมาก คือ ร้อยละ 40.40 และ 40.60 ตามลำดับ ทำงานมา 11 – 15 ปี ร้อยละ 9.40 ทำงานมา 16 – 20 ปี ร้อยละ 6.00 และผู้ที่ทำงานมากกว่า 20 ปีมีเพียงร้อยละ 3.60 สาเหตุที่ทำให้

สัดส่วนของผู้ทำงานในบริษัทประกันวินาศภัยต่ำกว่า 5 ปี และ 5 – 10 ปีมีสัดส่วนสูงอาจเป็นเพราะมีการย้ายสถานที่ทำงานจากบริษัทประกันภัยวินาศภัยแห่งเดิมมาอยู่ในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งนี้ไม่นานนัก

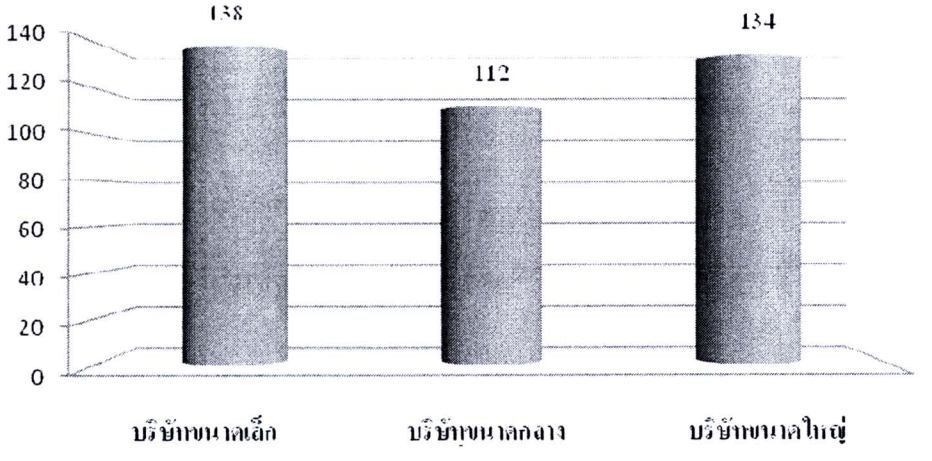
5. ท่านคิดจะทำงานในบริษัทนี้ต่อไปหรือไม่

จากการสอบถามว่าจะยังคงทำงานในบริษัทแห่งนี้ต่อหรือไม่ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คิดจะทำงานต่อถึงร้อยละ 95.60 ไม่คิดจะทำงานต่อ มีเพียงร้อยละ 1.80 และไม่ระบุร้อยละ 2.60 แต่ทั้งนี้ไม่ทราบแน่ชัดว่าที่ไม่ระบุนั้น เป็นเพราะสาเหตุใด หรืออาจยังไม่แน่ใจจึงไม่ระบุ

ตารางที่ 4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับขนาดของพนักงานในบริษัทประกันวินาศภัยที่สอบถาม

ขนาดของพนักงานในบริษัทประกันวินาศภัย	จำนวน	ร้อยละ
บริษัทขนาดเล็ก (น้อยกว่า 300 คน)	138	35.90
บริษัทขนาดกลาง (300-500 คน)	112	29.20
บริษัทขนาดใหญ่ (มากกว่า 500 คน)	134	34.90
รวม	384	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานอยู่ในบริษัทขนาดเล็กและบริษัทขนาดใหญ่ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 35.90 และ 34.90 ตามลำดับ ส่วนผู้ทำงานในบริษัทขนาดกลางมีร้อยละ 29.20



ภาพที่ 4.3 แสดงภาพขนาดของพนักงานในบริษัทประกันวินาศภัยที่สอบถาม

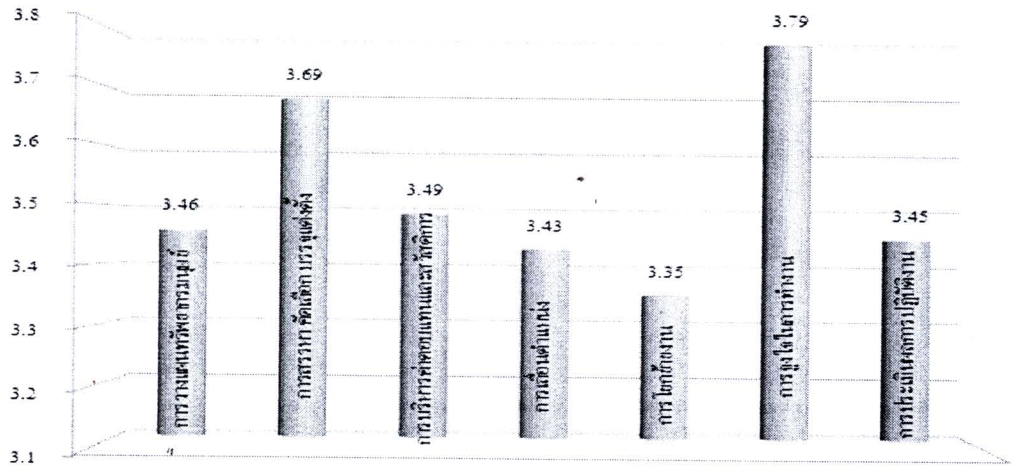
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การศึกษาในส่วนนี้เสนอการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา ดังตารางที่แสดงต่อไปนี้

4.51 – 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมาก
2.51 – 3.50	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.4 แสดงผลสรุปความคิดเห็นในแต่ละด้านที่มีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	3.46	0.929	ปานกลาง
2. การสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง	3.69	0.873	มาก
3. การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.49	0.933	ปานกลาง
4. การเลื่อนตำแหน่ง	3.43	0.957	ปานกลาง
5. การโยกย้ายงาน	3.35	0.959	ปานกลาง
6. การจูงใจในการทำงาน	3.79	0.985	มาก
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.45	0.926	ปานกลาง
รวมระดับความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์	**3.52**	**1.312**	**มาก**



ภาพที่ 4.4 แสดงภาพสรุปความคิดเห็นในแต่ละด้านที่มีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์

จากตารางที่ 4.4 และภาพที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 (มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก) และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าด้านการจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.79 (มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะความคิดเห็นการทำงานเป็นทีมเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างแรงจูงใจอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96) รองลงมา คือ การสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 (มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะการที่บริษัทมีการคัดเลือกพนักงานที่มีคุณสมบัติตรงกับตำแหน่งที่ต้องการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก) และพบว่า ด้านการโยกย้ายงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 3.35 (มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะบริษัทมีการเปลี่ยนหมุนเวียนงานภายในสายงานเดียวกันเพื่อสร้างประสบการณ์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง) ซึ่งแสดงในตารางที่ 4.5 – 4.11

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อความคิดเห็นของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. บริษัทมีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์โดยแจ้งให้พนักงานรับทราบโดยทั่วกัน	27.3	28.6	29.4	12.0	2.6	3.66	1.082	มาก
2. บริษัทมีการจัดทำแผนทรัพยากรมนุษย์ล่วงหน้าทำให้บริษัทได้พนักงานตรงกับที่ต้องการ	10.7	41.1	35.9	10.2	2.1	3.48	0.891	ปานกลาง
3. บริษัทมีการวิเคราะห์แนวโน้มความต้องการของพนักงานล่วงหน้า	7.3	33.9	40.9	14.6	3.4	3.27	0.917	ปานกลาง
4. บริษัทมีการวางแผนอัตราคนทดแทน	8.1	34.9	42.2	13.0	1.8	3.34	0.871	ปานกลาง
5. บริษัทมีการกำหนดคุณสมบัติและทักษะของพนักงานให้เหมาะสมกับลักษณะงาน	14.6	41.7	31.5	11.5	0.8	3.58	0.902	มาก
6. บริษัทมีการวางแผนและจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพอย่างต่อเนื่อง	10.4	35.9	38.3	13.5	1.8	3.40	0.911	ปานกลาง
รวม						**3.46**	**0.929**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บริษัทมีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์โดยแจ้งให้พนักงานรับทราบโดยทั่วกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ

3.66 (มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก) และ บริษัทมีการวิเคราะห์แนวโน้มความต้องการของพนักงานล่วงหน้า มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 3.27 (มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง)

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อความคิดเห็นของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง

การจัดการทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. บริษัทมีการประกาศรับสมัครพนักงานลงทางสื่อต่างๆ (สื่อโฆษณา, หนังสือสมัครงาน,Internet)	18.0	38.8	31.8	10.4	1.0	3.62	0.931	มาก
2. บริษัทมีการสอบคัดเลือกพนักงานในการเข้าทำงาน	19.0	41.4	30.2	7.8	1.6	3.68	0.921	มาก
3. บริษัทมีการคัดเลือกพนักงานเข้ามาทำงานอย่างยุติธรรมตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้	16.9	42.7	30.7	8.6	1.0	3.66	0.894	มาก
4. บริษัทมีการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทั้งภายในและภายนอกเข้ามาร่วมงานกับบริษัท	15.4	41.7	33.1	9.1	0.8	3.62	0.880	มาก
5. บริษัทมีการคัดเลือกพนักงานที่มีคุณสมบัติตรงกับตำแหน่งที่ต้องการ	21.9	44.3	29.4	3.9	0.5	3.83	0.830	มาก
6. บริษัทมีการบรรจุงานให้กับพนักงานตรงกับความรู้ความสามารถเป็นหลัก	14.8	46.6	34.1	3.9	0.5	3.71	0.782	มาก
รวม						**3.69**	**0.873**	**มาก**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

บริษัทมีการคัดเลือกพนักงานที่มีคุณสมบัติตรงกับตำแหน่งที่ต้องการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.83 (มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก) และ บริษัทมีการประกาศรับสมัครพนักงานลงทางสื่อต่างๆ (สื่อโฆษณา, หนังสือสมัครงาน,Internet) รวมถึงบริษัทมีการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทั้งภายในและภายนอกเข้ามาร่วมงานกับบริษัท มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 3.62 (มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก)

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อความคิดเห็นของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. บริษัทมีการกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมและตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงาน	14.6	34.9	39.3	9.4	1.8	3.51	0.917	มาก
2. บริษัทจ่ายค่าค่าตอบแทนตามความเชี่ยวชาญ ทักษะ ความรู้ที่ใช้กับงาน	10.2	35.9	41.7	9.4	2.9	3.41	0.898	ปานกลาง
3. บริษัทมีการจ่ายค่าตอบแทนแบบจูงใจให้กับพนักงาน (เงินเดือน รวมค่าบริการ ค่าคอมมิชชั่น)	10.4	31.5	42.2	13.5	2.3	3.34	0.920	ปานกลาง
4. บริษัทมีการปรับค่าตอบแทนให้พนักงานหลังจากที่พนักงานจบการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น	12.0	32.0	33.9	17.2	4.9	3.29	1.043	ปานกลาง
5. บริษัทมีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับพนักงาน	13.3	40.1	34.4	9.9	2.3	3.52	0.925	มาก

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ห้องสมุดงานวิจัย

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
6. การจัดสวัสดิการทำให้บุคลากรมีความตั้งใจในการทำงานให้มีคุณภาพเพิ่มมากขึ้น	16.9	38.0	33.1	9.6	2.3	3.58	0.958	มาก
7. บริษัทมีระบบความปลอดภัยในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานทุกคนอย่างเหมาะสม	17.2	43.2	30.5	7.8	1.3	3.67	0.895	มาก
8. บริษัทมีหลักประกันความมั่นคงให้กับพนักงานที่เสี่ยงภัย และได้รับอันตรายจากการปฏิบัติงานในหน้าที่	16.1	38.5	36.2	7.3	1.8	3.60	0.906	มาก
รวม						**3.49**	**0.933**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บริษัทมีระบบความปลอดภัยในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานทุกคนอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.67 (มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก) และ บริษัทมีการปรับค่าตอบแทนให้พนักงานหลังจากที่พนักงานจบการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 3.29 (มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง)

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อความคิดเห็นของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการเลื่อนตำแหน่ง

การจัดการทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. เมื่อมีตำแหน่งว่างจะพิจารณาบรรจุพนักงานภายในก่อนเสมอ	17.4	38.3	33.1	9.6	1.6	3.60	0.936	มาก
2. บริษัทมีการเลื่อนตำแหน่งอย่างเสมอภาคและยุติธรรม	10.9	33.1	40.9	11.7	3.4	3.36	0.944	ปานกลาง
3. บริษัทมีการเลื่อนตำแหน่งโดยพิจารณาจากความสามารถของพนักงานเสมอ	15.6	33.9	37.2	10.4	2.9	3.49	0.972	ปานกลาง
4. บริษัทมีการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานแต่ละหน่วยงานเป็นไปตามคุณสมบัติที่ได้กำหนดไว้	14.8	33.9	39.3	9.6	2.3	3.49	0.939	ปานกลาง
5. บริษัทมีการประชุมหารือในการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง	10.9	35.4	37.8	12.2	3.6	3.38	0.959	ปานกลาง
6. บริษัทมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้พนักงานหลังจากจบการศึกษาระดับสูงขึ้น	10.7	30.2	39.8	14.8	4.4	3.28	0.990	ปานกลาง
รวม						**3.43**	**0.957**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เมื่อมีตำแหน่งว่างจะพิจารณาบรรจุพนักงานภายในก่อนเสมอมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.60 (มีความคิดเห็น

อยู่ในระดับมาก) และ บริษัทมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้พนักงานหลังจากจบการศึกษาระดับสูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 3.28 (มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง)

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อความคิดเห็นของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการโยกย้ายงาน

การจัดการทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. บริษัทมีการโอนย้ายพนักงานและหมุนเวียนเปลี่ยนด้วยความยุติธรรม	11.5	27.3	46.4	11.7	3.1	3.32	0.934	ปานกลาง
2. บริษัทมีการเปลี่ยนหน้าที่การปฏิบัติงานเพื่อให้พนักงานมีประสบการณ์ในการทำงาน	10.7	31.5	42.4	12.0	3.4	3.34	0.940	ปานกลาง
3. บริษัทมีการเปลี่ยนหมุนเวียนงานภายในสายงานเดียวกันเพื่อสร้างประสบการณ์	9.6	32.6	40.1	13.8	3.9	3.30	0.957	ปานกลาง
4. บริษัทมีการเปลี่ยนเวียนงานข้ามสายงานตามความเหมาะสมและเป็นธรรม	11.5	31.3	40.6	13.3	3.4	3.34	0.962	ปานกลาง
5. บริษัทเปิดโอกาสสำหรับพนักงานที่สมัครใจขอโยกย้ายงาน	14.3	33.6	37.5	10.2	4.4	3.43	1.002	ปานกลาง
รวม						**3.35**	**0.959**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านโยกย้ายงาน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบริษัทเปิดโอกาสสำหรับพนักงานที่สมัครใจขอโยกย้ายงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.43 (มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ

ปานกลาง) และ บริษัทมีการเปลี่ยนหมุนเวียนงานภายในสายงานเดียวกันเพื่อสร้างประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 3.30 (มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง)

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อความคิดเห็นของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจูงใจในการทำงาน

การจัดการทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. การจูงใจด้วยรางวัลตอบแทนเป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้ดีขึ้น	23.2	35.9	29.2	8.1	3.6	3.67	1.033	มาก
2. การพิจารณาเงินเดือนตามความดีความชอบ/ความสามารถเป็นวิธีการในการจูงใจพนักงานให้ทำงาน	27.9	36.2	24.5	8.1	3.4	3.77	1.049	มาก
3. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานมีความเหมาะสมและจูงใจให้ทำงาน	26.3	33.9	32.0	5.7	2.1	3.77	0.973	มาก
4. หัวหน้างานของท่านสร้างแรงจูงใจอย่างสูงให้ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จสมบูรณ์	23.7	34.9	31.8	7.3	2.3	3.70	0.986	มาก
5. การทำงานเป็นทีมเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างแรงจูงใจอย่างมีประสิทธิภาพ	32.8	40.1	19.0	6.3	1.8	3.96	0.966	มาก
6. การส่งเสริมและพัฒนาพนักงานเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานในบริษัท	26.0	42.7	25.5	4.2	1.6	3.88	0.900	มาก
รวม						**3.79**	**0.985**	**มาก**

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การทำงานเป็นทีมเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างแรงจูงใจอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.96 (มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก) และ การจูงใจด้วยรางวัลตอบแทนเป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 3.67 (มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก) สาเหตุที่การจูงใจมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะบริษัทมีแรงจูงใจในการทำงานสูงทำให้พนักงานทุ่มเทพลังงานและความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายของงาน

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อความคิดเห็นของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การจัดการทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานมีข้อกำหนดตรงตามนโยบายของบริษัท	13.5	40.6	38.8	5.2	1.8	3.59	0.853	มาก
2. บริษัทมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องโดยใช้กฎเกณฑ์ที่แน่นอน	11.5	33.3	44.3	8.6	2.3	3.43	0.888	ปานกลาง
3. บริษัทมีการประชุมเพื่อติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นประจำ	13.5	33.1	38.8	12.2	2.3	3.43	0.951	ปานกลาง
4. บริษัทให้ความสำคัญกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน	10.2	41.1	36.7	9.6	2.3	3.47	0.888	ปานกลาง

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

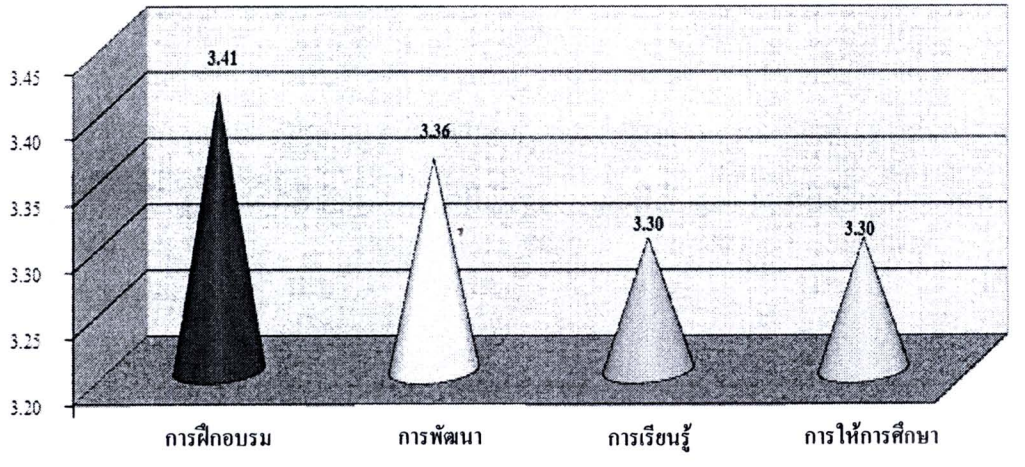
การจัดการทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
5. บริษัทมีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยการสัมภาษณ์พนักงาน	10.2	30.2	38.3	16.1	5.2	3.24	1.012	ปานกลาง
6. บริษัทมีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยตัวพนักงานเอง	13.3	29.4	41.4	11.2	4.7	3.35	1.001	ปานกลาง
7. ผู้บังคับบัญชาพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม	13.5	39.3	37.2	7.8	2.1	3.54	0.896	มาก
8. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำ	13.3	40.1	38.0	6.5	2.1	3.56	0.877	มาก
9. การประเมินผลการปฏิบัติงานมีการแจ้งผลลัพธ์แก่พนักงาน	14.3	34.1	37.8	10.7	3.1	3.46	0.969	ปานกลาง
รวม						**3.45**	**0.926**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานมีข้อกำหนดตรงตามนโยบายของบริษัท มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.59 (มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก) และ บริษัทมีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยการสัมภาษณ์พนักงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 3.24 (มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง)

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ตารางที่ 4.12 แสดงผลสรุปความคิดเห็นในแต่ละด้านที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. การฝึกอบรม	3.41	0.992	ปานกลาง
2. การพัฒนา	3.36	1.037	ปานกลาง
3. การเรียนรู้	3.30	1.041	ปานกลาง
4. การให้การศึกษา	3.30	1.072	ปานกลาง
รวม	**3.34**	**1.036**	**ปานกลาง**



ภาพที่ 4.5 แสดงภาพสรุปความคิดเห็นในแต่ละด้านที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จากตารางที่ 4.12 และภาพที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 (มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง) และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าในด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.41 (มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง) คือ บริษัทมีนโยบายการฝึกอบรมของบริษัทในแต่ละปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 (มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 (มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ

ปานกลาง) คือ บริษัทมีการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 (มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง) และพบว่า ด้านการเรียนรู้และการให้การศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.30 (มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง) คือ บริษัทมีการให้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ตามบอร์ดประชาสัมพันธ์ของบริษัทเพื่อสร้างความรู้ให้พนักงาน และบริษัทมีการส่งเสริม สนับสนุนให้พนักงานศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงานในระดับที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และ 3.44 ตามลำดับ (มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง) ซึ่งแสดงในตารางที่ 4.13 – 4.16

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อความคิดเห็นของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. บริษัทมีนโยบายการฝึกอบรมของบริษัทในแต่ละปี	22.7	30.5	33.9	9.1	3.9	3.59	1.056	มาก
2. บริษัทมีนโยบายหมุนเวียนในการส่งพนักงานเข้ารับการอบรม	14.8	39.1	32.3	11.2	2.6	3.52	0.964	มาก
3. บริษัทของท่านมีหน่วยงานเฉพาะเป็นผู้รับผิดชอบในเรื่องการฝึกอบรมของพนักงาน	17.4	39.1	27.1	11.7	4.7	3.53	1.057	มาก
4. บริษัทมีการจัดทำแบบสำรวจความต้องการฝึกอบรมจากพนักงาน	8.6	31.8	38.8	15.6	5.2	3.23	0.988	ปานกลาง
5. บริษัทมีการฝึกอบรมพนักงานภายในบริษัทระหว่างการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	9.1	34.9	37.5	15.1	3.4	3.31	0.951	ปานกลาง
6. บริษัทมีการส่งพนักงานไปฝึกอบรมที่หน่วยงานภายนอกเป็นประจำสม่ำเสมอ	9.9	29.7	41.7	15.6	3.1	3.28	0.949	ปานกลาง

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
7. บริษัทมีการจัดอบรมเกี่ยวกับการประกันภัยให้กับพนักงานทุกตำแหน่ง	11.2	36.7	33.9	14.1	4.2	3.37	0.995	ปานกลาง
8. บริษัทมีการจัดอบรมให้พนักงานทุกคนอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง	11.5	29.7	38.8	15.1	4.9	3.28	1.015	ปานกลาง
9. หลังจากฝึกอบรมแล้วพนักงานสามารถนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้	16.1	39.8	31.3	10.7	2.1	3.57	0.953	มาก
รวม						**3.41**	**0.992**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บริษัทมีนโยบายการฝึกอบรมของบริษัทในแต่ละปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.59 (มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก) และบริษัทมีการจัดทำแบบสำรวจความต้องการฝึกอบรมจากพนักงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 3.23 (มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง)

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อความคิดเห็นของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. บริษัทมีการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง	14.8	31.0	40.4	9.4	4.4	3.42	0.998	ปานกลาง
2. บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้พัฒนาความรู้ความสามารถตามความต้องการและจำเป็น	13.3	34.1	37.8	9.9	4.9	3.41	1.002	ปานกลาง
3. บริษัทให้โอกาสพนักงานได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของบริษัท	19.5	23.7	35.4	15.4	6.0	3.35	1.136	ปานกลาง
4. บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	8.3	36.2	34.9	14.3	6.3	3.26	1.012	ปานกลาง
รวม						**3.36**	**1.037**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนา มี ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บริษัทมีการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.42 (มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง) และ บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 3.26 (มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง)

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อความคิดเห็นของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการเรียนรู้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. บริษัทมีการฝึกทักษะก่อนเข้าปฏิบัติงาน	12.0	32.6	35.7	15.9	3.9	3.33	1.007	ปานกลาง
2. บริษัทมีการส่งพนักงานไปดูงานภายนอกทั้งในประเทศและต่างประเทศ	12.0	25.5	28.6	20.8	13.0	3.03	1.211	ปานกลาง
3. บริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานเรียนรู้ด้วยตนเอง	12.0	31.5	40.4	12.2	3.9	3.35	0.975	ปานกลาง
4. บริษัทมีการให้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ตามบอร์ดประชาสัมพันธ์ของบริษัทเพื่อสร้างความรู้ให้พนักงาน	12.2	41.4	31.0	12.0	3.4	3.47	0.969	ปานกลาง
รวม						**3.30**	**1.041**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.30) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บริษัทมีการให้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ตามบอร์ดประชาสัมพันธ์ของบริษัทเพื่อสร้างความรู้ให้พนักงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.47 (มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง) และ บริษัทมีการส่งพนักงานไปดูงานภายนอกทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 3.03 (มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง)

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อความคิดเห็นของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้การศึกษา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. บริษัทมีการส่งเสริม สนับสนุนให้พนักงานศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงานในระดับที่สูงขึ้น	16.4	31.5	35.9	11.7	4.4	3.44	1.038	ปานกลาง
2. บริษัทมีการให้ทุนการศึกษา/ออกค่าใช้จ่ายในการอบรมให้กับพนักงาน	12.2	30.5	36.5	12.8	8.1	3.26	1.086	ปานกลาง
3. บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานกู้ยืมเงินเพื่อการศึกษาหรือการฝึกอบรม	12.2	26.0	34.9	17.2	9.6	3.14	1.136	ปานกลาง
4. พนักงานสามารถนำความรู้ที่ได้จากการศึกษามาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	13.5	29.7	39.8	11.7	5.2	3.35	1.023	ปานกลาง
รวม						**3.30**	**1.071**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้การศึกษา มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.30) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บริษัทมีการส่งเสริม สนับสนุนให้พนักงานศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงานในระดับที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.44 (มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง) และ บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานกู้ยืมเงินเพื่อการศึกษาหรือการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 3.14 (มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง)

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ห้องสมุดงานวิจัย

4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ส่วนนี้เป็นการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยทดสอบเปรียบเทียบผลความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ สายงานที่ปฏิบัติ ระดับตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงานด้านประกันวินาศภัย ประสบการณ์ทำงานในบริษัทแห่งนี้ บริษัทขนาดเล็ก บริษัทขนาดกลาง และบริษัทขนาดใหญ่ กับตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบมีกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้ค่า t-test ส่วนกรณีกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไปใช้ one-way ANOVA

สมมติฐานที่ 1 พนักงานของบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อการจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับมาก

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานของบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเขตกรุงเทพมหานครในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น ($\bar{x}$)	ช่วงของความเชื่อมั่น 95% ของค่าเฉลี่ย		แปลค่า
		Lower Bound	Upper Bound	
1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	3.46	3.38	3.53	ปานกลาง
2. การสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง	3.69	3.62	3.76	มาก
3. การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.49	3.42	3.56	ปานกลาง
4. การเลื่อนตำแหน่ง	3.43	3.36	3.51	ปานกลาง
5. การโยกย้ายงาน	3.35	3.27	3.43	ปานกลาง
6. การจูงใจในการทำงาน	3.79	3.71	3.87	มาก
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.45	3.38	3.52	ปานกลาง
รวม	**3.52**	**3.46**	**3.58**	**มาก**

จากตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยการประมาณค่าช่วงความเชื่อมั่น 95% ของค่าเฉลี่ย พบว่า พนักงานของบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเขตกรุงเทพมหานครเห็นด้วยต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ยกเว้นด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านการโยกย้ายงานและด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง)

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานของบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับมาก

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเขตกรุงเทพมหานครในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น ($\bar{x}$)	ช่วงของความเชื่อมั่น 95% ของค่าเฉลี่ย		แปลค่า
		Lower Bound	Upper Bound	
1. การฝึกอบรม	3.41	3.33	3.49	ปานกลาง
2. การพัฒนา	3.36	3.27	3.45	ปานกลาง
3. การเรียนรู้	3.30	3.21	3.38	ปานกลาง
4. การให้การศึกษา	3.30	3.21	3.39	ปานกลาง
รวม	**3.34**	**3.26**	**3.42**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยการประมาณค่าช่วงความเชื่อมั่น 95% ของค่าเฉลี่ย พบว่า พบว่า พนักงานของบริษัทประกันวินาศภัยซึ่งจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเขตกรุงเทพมหานครเห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 พนักงานของบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 พนักงานของบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการทดสอบความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่มีเพศแตกต่างกัน

การจัดการทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น				ค่าสถิติ	
	ชาย		หญิง		t-value	t-prob
	n	$\bar{x}$	n	$\bar{x}$		
การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	140	3.5012	244	3.4290	0.923	0.357
การสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง	140	3.6952	244	3.6837	0.160	0.873
การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ	140	3.6116	244	3.4201	2.564	0.011*
การเลื่อนตำแหน่ง	140	3.4714	244	3.4133	0.693	0.489
การโยกย้ายงาน	140	3.3657	244	3.3377	0.343	0.732
การจูงใจในการทำงาน	140	3.8095	244	3.7794	0.359	0.720
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	140	3.4651	244	3.4463	0.259	0.798
รวมทั้งหมด	**140**	**3.5600**	**244**	**3.5013**	**0.907**	**0.365**

หมายเหตุ: * หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ t-test แบบ 2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยทั้งเพศชายและเพศหญิงเห็นด้วยต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันในภาพรวมและรายด้านย่อยเกือบทุกด้าน (ยกเว้นด้านการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการที่แตกต่างกัน โดยเพศชายเห็นด้วยมากกว่าเพศหญิง) จึงไม่เป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.2 พนักงานของบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการทดสอบความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่มีอายุแตกต่างกัน

การจัดการทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น			ค่าสถิติ	
	20-30 ปี	31-40 ปี	41 ปีขึ้นไป	F-value	F-prob
	n ($\bar{x}$)	n ($\bar{x}$)	n ($\bar{x}$)		
การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	145 (3.4046)	136 (3.5686)	94 (3.3954)	2.248	0.107
การสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง	145 (3.6759)	136 (3.7574)	94 (3.6259)	1.119	0.328
การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ	145 (3.5448)	136 (3.5257)	94 (3.3923)	1.480	0.229
การเลื่อนตำแหน่ง	145 (3.4770)	136 (3.4779)	94 (3.3457)	0.989	0.373
การโยกย้ายงาน	145 (3.4014)	136 (3.4265)	94 (3.1766)	3.461	0.032*
การจูงใจในการทำงาน	145 (3.9333)	136 (3.8566)	94 (3.4823)	10.442	0.000*
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	145 (3.5188)	136 (3.5498)	94 (3.2352)	6.797	0.001*
รวมทั้งหมด	**145 (3.5651)**	**136 (3.5947)**	**94 (3.3791)**	**3.957**	**0.020***

หมายเหตุ: * หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีอายุแตกต่างกันเห็นด้วยต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันในภาพรวมและด้านการโยกย้ายงาน ด้านการจูงใจในการทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ส่วนด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง ด้านการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการเลื่อนตำแหน่งงานที่ไม่แตกต่างกัน) และเมื่อทำการทดสอบต่อเนื่องเพื่อพิจารณาความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าว ได้ผลดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์รายคู่ด้านการโยกย้ายงานของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่มีอายุแตกต่างกัน

อายุ	$\bar{x}$	ผลต่างด้านการโยกย้ายงาน		
		20 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
20 – 30 ปี	3.4014	-	-0.251 (sig=0.782)	0.2248* (sig=0.026)
31 – 40 ปี	3.4265		-	0.2499* (sig=0.015)
41 ปีขึ้นไป	3.1766			-

หมายเหตุ: * หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบความคิดเห็นของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแบบจับคู่พหุคูณ (multiple comparison) ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีอายุ 20 – 30 ปี และ 31 -40 ปี เห็นด้วยต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการโยกย้ายงานแตกต่างกับพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์รายคู่ด้านการจูงใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่มีอายุแตกต่างกัน

อายุ	$\bar{x}$	ผลต่างด้านการจูงใจในการทำงาน		
		20 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
20 – 30 ปี	3.9333	-	0.0767 (sig=0.406)	0.4511* (sig=0.000)
31 – 40 ปี	3.8566		-	0.3743* (sig=0.000)
41 ปีขึ้นไป	3.4823			-

หมายเหตุ: * หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบความคิดเห็นของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแบบจับคู่พหุคูณ (multiple comparison) ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีอายุ 20 – 30 ปี และ 31 -40 ปี เห็นด้วยต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการจูงใจในการทำงานแตกต่างกับพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์รายคู่ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่มีอายุแตกต่างกัน

อายุ	$\bar{x}$	ผลต่างด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน		
		20 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
20 – 30 ปี	3.5188	-	-0.0311 (sig=0.704)	0.2835* (sig=0.002)
31 – 40 ปี	3.5498		-	0.3146* (sig=0.001)
41 ปีขึ้นไป	3.2352			-

หมายเหตุ: * หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบความคิดเห็นของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแบบจับคู่พหุคูณ (multiple comparison) ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีอายุ 20 – 30 ปี และ 31 -40 ปี เห็นด้วยต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกับพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์รายคู่ในภาพรวมทั้งหมด ของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่มีอายุแตกต่างกัน

อายุ	$\bar{x}$	ผลต่างในภาพรวมทั้งหมด		
		20 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
20 – 30 ปี	3.5651	-	-0.0295 (sig=0.682)	0.1861* (sig=0.021)
31 – 40 ปี	3.5947		-	0.2156* (sig=0.008)
41 ปีขึ้นไป	3.3791			-

หมายเหตุ: * หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบความคิดเห็นของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแบบจับคู่พหุคูณ (multiple comparison) ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีอายุ 20 – 30 ปี และ 31 -40 ปี เห็นด้วยต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมทั้งหมดแตกต่างกับพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป

สมมติฐานที่ 2.3 พนักงานของบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเขตกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 แสดงผลการทดสอบความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน

การจัดการทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น		ค่าสถิติ	
	โสด /หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	สมรส	t-value	t-prob
	n ($\bar{x}$)	n ($\bar{x}$)		
การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	187 (3.4697)	197 (3.4416)	0.372	0.710
การสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง	187 (3.7291)	197 (3.6489)	1.159	0.247
การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ	187 (3.5608)	197 (3.4226)	1.915	0.056
การเลื่อนตำแหน่ง	187 (3.4804)	197 (3.3909)	1.108	0.268
การโยกย้ายงาน	187 (3.3968)	197 (3.3015)	1.213	0.226
การจูงใจในการทำงาน	187 (3.9216)	197 (3.6658)	3.207	0.001*
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	187 (3.5068)	197 (3.4021)	1.483	0.139
รวมทั้งหมด	**187 (3.5807)**	**197 (3.4676)**	**1.824**	**0.069**

หมายเหตุ: * หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ t-test แบบ 2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันเห็นด้วยต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันในภาพรวมและรายด้านเกือบทุกด้าน (ยกเว้นด้านการจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน) จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.4 พนักงานของบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 แสดงผลการทดสอบความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

การจัดการทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น			ค่าสถิติ	
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโทขึ้นไป	F-value	F-prob
	n ($\bar{x}$)	n ($\bar{x}$)	n ($\bar{x}$)		
การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	60 (3.3861)	275 (3.4958)	49 (3.3129)	1.593	0.205
การสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง	60 (3.6111)	275 (3.7012)	49 (3.7075)	0.458	0.633
การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ	60 (3.3479)	275 (3.5123)	49 (3.5383)	1.4555	0.235
การเลื่อนตำแหน่ง	60 (3.2833)	275 (3.4830)	49 (3.3469)	1.921	0.148
การโยกย้ายงาน	60 (3.1567)	275 (3.4262)	49 (3.1429)	5.119	0.006*
การจูงใจในการทำงาน	60 (3.6333)	275 (3.7776)	49 (4.0544)	4.016	0.019*

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น			ค่าสถิติ	
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโทขึ้นไป	F-value	F-prob
	n ($\bar{x}$)	n ($\bar{x}$)	n ($\bar{x}$)		
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	60 (3.2630)	275 (3.5030)	49 (3.4059)	3.122	0.045*
รวมทั้งหมด	**60 (3.3831)**	**275 (3.5570)**	**49 (3.5013)**	**2.053**	**0.130**

หมายเหตุ: * หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันเห็นด้วยต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันในภาพรวมและรายด้านเกือบทุกด้าน (ยกเว้นด้านการโยกย้ายงาน ด้านการจูงใจในการทำงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน) จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.5 พนักงานของบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 แสดงผลการทดสอบความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่มีรายได้แตกต่างกัน

การจัดการทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น			ค่าสถิติ	
	น้อยกว่า 10,000 บาท	10,000-20,000 บาท	20,001 บาทขึ้นไป	F-value	F-prob
	n ($\bar{x}$)	n ($\bar{x}$)	n ($\bar{x}$)		
การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	50 (3.6233)	244 (3.4536)	90 (3.3667)	1.955	0.143
การสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง	50 (3.8333)	244 (3.6844)	90 (3.6167)	1.658	0.192
การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ	50 (3.5625)	244 (3.4457)	90 (3.5194)	1.873	0.155
การเลื่อนตำแหน่ง	50 (3.6033)	244 (3.4317)	90 (3.3481)	1.681	0.188
การโยกย้ายงาน	50 (3.5320)	244 (3.3754)	90 (3.1711)	4.022	0.019*
การจูงใจในการทำงาน	50 (3.8767)	244 (3.7705)	90 (3.7963)	0.376	0.687
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	50 (3.5444)	244 (3.4577)	90 (3.3901)	0.811	0.445
รวมทั้งหมด	**50 (3.6665)**	**244 (3.5170)**	**90 (3.4584)**	**1.914**	**0.149**

หมายเหตุ: * หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีรายได้แตกต่างกันเห็นด้วยต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันในภาพรวมและรายด้านเกือบทุกด้าน (ยกเว้นด้านการโยกย้ายงานที่แตกต่างกัน) จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.6 พนักงานของบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเขตกรุงเทพมหานครที่มีสายงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 แสดงผลการทดสอบความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่มีสายงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน

การจัดการทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น					ค่าสถิติ	
	ฝ่ายรับประกันภัย	ฝ่ายสินไหมทดแทน	ฝ่ายการตลาด	ฝ่ายบัญชีและการเงิน	ฝ่ายธุรการและฝ่ายอื่นๆ	F-value	F-prob
	n ($\bar{x}$)	n ($\bar{x}$)	n ($\bar{x}$)	n ($\bar{x}$)	n ($\bar{x}$)		
การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	97 (3.4210)	61 (3.4809)	76 (3.4189)	53 (3.7862)	97 (3.3213)	3.679	0.006*
การสรรหา คัดเลือกบรรจุแต่งตั้ง	97 (3.6082)	61 (3.6366)	76 (3.5526)	53 (4.0031)	97 (3.7337)	4.303	0.002*
การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ	97 (3.4265)	61 (3.4631)	76 (3.6020)	53 (3.7877)	97 (3.3196)	4.586	0.001*
การเลื่อนตำแหน่ง	97 (3.4124)	61 (3.3443)	76 (3.4408)	53 (3.7264)	97 (3.3488)	2.338	0.055
การโยกย้ายงาน	97 (3.2639)	61 (3.3541)	76 (3.2763)	53 (3.6113)	97 (3.3402)	2.029	0.090

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น					ค่าสถิติ	
	ฝ่ายรับประกันภัย	ฝ่ายสินไหมทดแทน	ฝ่ายการตลาด	ฝ่ายบัญชีและการเงิน	ฝ่ายธุรการและฝ่ายอื่นๆ	F-value	F-prob
	n ($\bar{x}$)	n ($\bar{x}$)	n ($\bar{x}$)	n ($\bar{x}$)	n ($\bar{x}$)		
การจูงใจในการทำงาน	97 (3.7113)	61 (3.9781)	76 (3.8268)	53 (3.9748)	97 (3.6220)	3.028	0.018*
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	97 (3.4032)	61 (3.4135)	76 (3.4561)	53 (3.7065)	97 (3.3872)	2.196	0.069
รวมทั้งหมด	**97 (3.4638)**	**61 (3.5244)**	**76 (3.5105)**	**53 (3.7994)**	**97 (3.4390)**	**3.515**	**0.008***

หมายเหตุ: * หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.28 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีสายงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันเห็นด้วยต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันในภาพรวมและรายด้านเกือบทุกด้าน (ยกเว้นด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านการโยกย้ายงาน และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน) จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อทำการทดสอบต่อเนื่องเพื่อพิจารณาความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าว ได้ผลดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.29 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์รายคู่ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่มีสายงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สายงานที่ปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	ผลต่างด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์				
		ฝ่ายรับประกันภัย	ฝ่ายสินไหมทดแทน	ฝ่ายการตลาด	ฝ่ายบัญชีและการเงิน	ฝ่ายธุรการและฝ่ายอื่นๆ
ฝ่ายรับประกันภัย	3.4210	-	-0.0599 (sig=0.615)	0.0021 (sig=0.985)	-0.3652* (sig=0.004)	0.0997 (sig=0.341)
ฝ่ายสินไหมทดแทน	3.4089		-	0.0620 (sig=0.620)	-0.3053* (sig=0.026)	0.1596 (sig=0.181)
ฝ่ายการตลาด	3.4189			-	-0.3673* (sig=0.005)	0.976 (sig=0.382)
ฝ่ายบัญชีและการเงิน	3.7362				-	0.4649* (sig=0.000)
ฝ่ายธุรการและฝ่ายอื่นๆ **	3.4483					-

หมายเหตุ: * หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

** ฝ่ายอื่นๆ ได้แก่ ฝ่าย Audit คณิตศาสตร์ประกันภัย ธุรกิจสัมพันธ์ แผนกพัสดุ ฝ่ายกฎหมาย ฝ่ายกิจการสาขา ฝ่ายจัดการสำนักงาน ฝ่ายบุคคล ฝ่ายประกันภัยต่อ สำนักอำนวยการ

จากตารางที่ 4.29 ผลการทดสอบความคิดเห็นของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแบบจับคู่พหุคูณ (multiple comparison) ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในฝ่ายรับประกันภัย ฝ่ายสินไหมทดแทน ฝ่ายการตลาดเห็นด้วยต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผนทรัพยากร

มนุษย์แตกต่างกับพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในฝ่ายบัญชีและการเงิน สำหรับพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในฝ่ายบัญชีและการเงิน เห็นด้วยต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกับพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในฝ่ายธุรการและฝ่ายอื่นๆ

ตารางที่ 4.30 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์รายคู่ด้านการสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง ของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่มีสายงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สายงานที่ปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	ผลต่างด้านการสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง				
		ฝ่ายรับประกันภัย	ฝ่ายสินไหมทดแทน	ฝ่ายการตลาด	ฝ่ายบัญชีและการเงิน	ฝ่ายธุรการและฝ่ายอื่นๆ
ฝ่ายรับประกันภัย	3.4210	-	-0.0284 (sig=0.795)	0.0556 (sig=0.586)	-0.3949* (sig=0.001)	-0.1254 (sig=0.191)
ฝ่ายสินไหมทดแทน	3.4089		-	0.0840 (sig=0.464)	-0.3665* (sig=0.004)	-0.0971 (sig=0.373)
ฝ่ายการตลาด	3.4189			-	-0.4505* (sig=0.000)	-0.1810 (sig=0.077)
ฝ่ายบัญชีและการเงิน	3.7362				-	0.2695* (sig=0.018)
ฝ่ายธุรการและฝ่ายอื่นๆ **	3.4483					-

หมายเหตุ: * หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

** ฝ่ายอื่นๆ ได้แก่ ฝ่าย Audit คณิตศาสตร์ประกันภัย ธุรกิจสัมพันธ์ แผนกพัสดุ ฝ่ายกฎหมาย ฝ่ายกิจการสาขา ฝ่ายจัดการสำนักงาน ฝ่ายบุคคล ฝ่ายประกันภัยต่อ สำนักอำนวยการ

จากตารางที่ 4.30 ผลการทดสอบความคิดเห็นของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแบบจับคู่พหุคูณ (multiple comparison) ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในฝ่ายรับประกันภัย ฝ่ายสินไหมทดแทน ฝ่ายการตลาดเห็นด้วยต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้งแตกต่างกับพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในฝ่ายบัญชีและการเงิน สำหรับพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในฝ่ายการเงินและการบัญชีเห็นด้วยต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้งแตกต่างกับพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในฝ่ายธุรการและฝ่ายอื่นๆ

ตารางที่ 4.31 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์รายคู่ด้านการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ ของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่มีสายงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สายงานที่ปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	ผลต่างด้านการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ				
		ฝ่ายรับประกันภัย	ฝ่ายสินไหมทดแทน	ฝ่ายการตลาด	ฝ่ายบัญชีและการเงิน	ฝ่ายธุรการและฝ่ายอื่นๆ
ฝ่ายรับประกันภัย	3.4210	-	-0.0366 (sig=0.748)	-0.1754 (sig=0.101)	-0.3612* (sig=0.003)	0.1070 (sig=0.286)
ฝ่ายสินไหมทดแทน	3.4089		-	-0.1389 (sig=0.247)	-0.3246* (sig=0.014)	0.1435 (sig=0.208)
ฝ่ายการตลาด	3.4189			-	-0.1858 (sig=0.137)	0.2824* (sig=0.008)
ฝ่ายบัญชีและการเงิน	3.7362				-	0.4681* (sig=0.000)
ฝ่ายธุรการและฝ่ายอื่นๆ **	3.4483					-

หมายเหตุ: * หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

** ฝ่ายอื่นๆ ได้แก่ ฝ่าย Audit คณิตศาสตร์ประกันภัย ธุรกิจสัมพันธ์ แผนกพัสดุ ฝ่ายกฎหมาย ฝ่ายกิจการสาขา ฝ่ายจัดการสำนักงาน ฝ่ายบุคคล ฝ่ายประกันภัยต่อ สำนักอำนวยการ

จากตารางที่ 4.31 ผลการทดสอบความคิดเห็นของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแบบจับคู่พหุคูณ (multiple comparison) ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในฝ่ายรับประกันภัย ฝ่ายสินไหมทดแทนเห็นด้วยต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ แตกต่างกับพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในฝ่ายการเงินและการบัญชี สำหรับพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในฝ่ายการตลาด ฝ่ายบัญชีและการเงินเห็นด้วยต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ แตกต่างกับพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในฝ่ายธุรการและฝ่ายอื่นๆ

ตารางที่ 4.32 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์รายคู่ด้านการจูงใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่มีสายงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สายงานที่ปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	ผลต่างด้านการจูงใจในการทำงาน				
		ฝ่ายรับประกันภัย	ฝ่ายสินไหมทดแทน	ฝ่ายการตลาด	ฝ่ายบัญชีและการเงิน	ฝ่ายธุรการและฝ่ายอื่นๆ
ฝ่ายรับประกันภัย	3.4210	-	-0.2668* (sig=0.038)	-0.1154 (sig=0.336)	-0.2635* (sig=0.049)	0.0893 (sig=0.427)
ฝ่ายสินไหมทดแทน	3.4089		-	0.1514 (sig=0.261)	0.0033 (sig=0.982)	0.3561* (sig=0.006)
ฝ่ายการตลาด	3.4189			-	-0.1481 (sig=0.291)	0.2048 (sig=0.088)
ฝ่ายบัญชีและการเงิน	3.7362				-	0.3528* (sig=0.009)
ฝ่ายธุรการและฝ่ายอื่นๆ **	3.4483					-

หมายเหตุ: * หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

** ฝ่ายอื่นๆ ได้แก่ ฝ่าย Audit คณิตศาสตร์ประกันภัย ธุรกิจสัมพันธ์ แผนกพัสดุ ฝ่ายกฎหมาย ฝ่ายกิจการสาขา ฝ่ายจัดการสำนักงาน ฝ่ายบุคคล ฝ่ายประกันภัยต่อ สำนักอำนวยการ

จากตารางที่ 4.32 ผลการทดสอบความคิดเห็นของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแบบจับคู่พหุคูณ (multiple comparison) ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในฝ่ายรับประกันภัย เห็นด้วยต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจูงใจในการทำงานแตกต่างกับพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในฝ่ายสินไหมทดแทนและฝ่ายการเงินและการบัญชี สำหรับพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่ง

ประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในฝ่ายสินไหมทดแทน และฝ่ายบัญชีและการเงินเห็นด้วยต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจูงใจในการทำงานแตกต่างกับพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในฝ่ายธุรการและฝ่ายอื่นๆ

ตารางที่ 4.33 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์รายคู่ในภาพรวมทั้งหมด ของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่มีสายงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สายงานที่ปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	ผลต่างในภาพรวมทั้งหมด				
		ฝ่ายรับประกันภัย	ฝ่ายสินไหมทดแทน	ฝ่ายการตลาด	ฝ่ายบัญชีและการเงิน	ฝ่ายธุรการและฝ่ายอื่นๆ
ฝ่ายรับประกันภัย	3.4210	-	-0.0606 (sig=0.538)	-0.0467 (sig=0.613)	-0.3356* (sig=0.001)	0.0248 (sig=0.774)
ฝ่ายสินไหมทดแทน	3.4089		-	0.0139 (sig=0.893)	-0.2751* (sig=0.015)	0.0854 (sig=0.385)
ฝ่ายการตลาด	3.4189			-	-0.2890* (sig=0.008)	0.0715 (sig=0.438)
ฝ่ายบัญชีและการเงิน	3.7362				-	0.3605* (sig=0.001)
ฝ่ายธุรการและฝ่ายอื่นๆ **	3.4483					-

หมายเหตุ: * หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

** ฝ่ายอื่นๆ ได้แก่ ฝ่าย Audit คณิตศาสตร์ประกันภัย ธุรกิจสัมพันธ์ แผนกพัสดุ ฝ่ายกฎหมาย ฝ่ายกิจการสาขา ฝ่ายจัดการสำนักงาน ฝ่ายบุคคล ฝ่ายประกันภัยต่อ สำนักอำนวยการ

จากตารางที่ 4.33 ผลการทดสอบความคิดเห็นของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแบบจับคู่พหุคูณ (multiple comparison) ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัย

ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในฝ่ายรับประกันภัย ฝ่ายสินไหมทดแทน ฝ่ายการตลาดเห็นด้วยต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมทั้งหมดแตกต่างกับพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในฝ่ายบัญชีและการเงิน สำหรับพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในฝ่ายบัญชีและการเงินเห็นด้วยต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมทั้งหมดแตกต่างกับพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในฝ่ายธุรการและฝ่ายอื่นๆ

สมมติฐานที่ 2.7 พนักงานของบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับตำแหน่งที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.34 แสดงผลการทดสอบความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่มีระดับตำแหน่งที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน

การจัดการทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น			ค่าสถิติ	
	กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ	กลุ่มพนักงานบริหารระดับต้น	กลุ่มพนักงานบริหารระดับกลางขึ้นไป	F-value	F-prob
	n ($\bar{x}$)	n ($\bar{x}$)	n ($\bar{x}$)		
การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	270 (3.4278)	68 (3.5711)	46 (3.4457)	1.028	0.359
การสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง	270 (3.6728)	68 (3.7206)	46 (3.7283)	0.227	0.797
การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ	270 (3.4468)	68 (3.6875)	46 (3.4511)	3.242	0.040*
การเลื่อนตำแหน่ง	270 (3.3981)	68 (3.5956)	46 (3.4094)	1.723	0.180

ตารางที่ 4.34 (ต่อ)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น			ค่าสถิติ	
	กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ	กลุ่มพนักงานบริหารระดับต้น	กลุ่มพนักงานบริหารระดับกลางขึ้นไป	F-value	F-prob
	n ($\bar{x}$)	n ($\bar{x}$)	n ($\bar{x}$)		
การโยกย้ายงาน	270 (3.3496)	68 (3.4029)	46 (3.2565)	0.497	0.609
การจูงใจในการทำงาน	270 (3.7654)	68 (3.9436)	46 (3.7101)	1.655	0.192
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	270 (3.4428)	68 (3.5359)	46 (3.3913)	0.698	0.498
รวมทั้งหมด	**270 (3.5005)**	**68 (3.6368)**	**46 (3.4846)**	**1.464**	**0.233**

หมายเหตุ: * หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.34 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีระดับตำแหน่งที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันเห็นด้วยต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันในภาพรวมและรายด้านเกือบทุกด้าน (ยกเว้นด้านการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการที่แตกต่างกัน) จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.8 พนักงานของบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเขตกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์ทำงานด้านประกันวินาศภัยแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.35 แสดงผลการทดสอบความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่มีประสบการณ์ทำงานด้านประกันวินาศภัยแตกต่างกัน

การจัดการทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น				ค่าสถิติ	
	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16 ปีขึ้นไป		
	n $(\bar{x})$	n $(\bar{x})$	n $(\bar{x})$	n $(\bar{x})$	F-value	F-prob
การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	129 (3.4121)	154 (3.5812)	49 (3.4150)	52 (3.2276)	3.402	0.018*
การสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง	129 (3.7196)	154 (3.7208)	49 (3.6735)	52 (3.5256)	1.219	0.303
การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ	129 (3.5698)	154 (3.5528)	49 (3.3112)	52 (3.2740)	3.663	0.013*
การเลื่อนตำแหน่ง	129 (3.4173)	154 (3.6028)	49 (3.2551)	52 (3.1474)	5.662	0.001*
การโยกย้ายงาน	129 (3.3566)	154 (3.4987)	49 (3.2082)	52 (3.0115)	6.054	0.000*
การจูงใจในการทำงาน	129 (3.9664)	154 (3.8355)	49 (3.4728)	52 (3.5192)	7.321	0.000*
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	129 (3.5530)	154 (3.5303)	49 (3.1882)	52 (3.2265)	6.000	0.001*
รวมทั้งหมด	**129 (3.5707)**	**154 (3.6174)**	**49 (3.3606)**	**52 (3.2760)**	**5.708**	**0.001***

หมายเหตุ: * หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ห้องสมุดงานวิจัย

จากตารางที่ 4.35 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ทำงานด้านประกันวินาศภัยแตกต่างกันเห็นด้วยต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้านเกือบทุกด้าน (ยกเว้นด้านการสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้งที่ไม่แตกต่างกัน) จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อทำการทดสอบต่อเนื่องเพื่อพิจารณาความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าว ได้ผลดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.36 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์รายคู่ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่มีประสบการณ์ทำงานด้านประกันวินาศภัยแตกต่างกัน

ประสบการณ์ทำงานด้านประกันวินาศภัย	$\bar{x}$	ผลต่างด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์			
		ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	3.4121	-	-0.1690 (sig=0.054)	-0.0028 (sig=0.982)	0.1846 (sig=0.125)
5 – 10 ปี	3.5812		-	0.1662 (sig=0.167)	0.3536* (sig=0.003)
11 – 15 ปี	3.4150			-	0.1874 (sig=0.199)
16 ปีขึ้นไป	3.2276				-

หมายเหตุ: * หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.36 ผลการทดสอบความคิดเห็นของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแบบจับคู่พหุคูณ (multiple comparison) ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ทำงานด้านประกันวินาศภัย 5 - 10 ปี เห็นด้วยต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกับ

พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ทำงานด้านประกันวินาศภัย 16 – 20 ปี

ตารางที่ 4.37 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์รายคู่ด้านการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ ของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่มีประสบการณ์ทำงานด้านประกันวินาศภัยแตกต่างกัน

ประสบการณ์ทำงานด้านประกันวินาศภัย	$\bar{x}$	ผลต่างด้านการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ			
		ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	3.5698	-	0.0170 (sig=0.839)	0.2585* (sig=0.029)	0.2957* (sig=0.011)
5 – 10 ปี	3.5528		-	0.2415* (sig=0.037)	0.2787* (sig=0.014)
11 – 15 ปี	3.3112			-	0.372 (sig=0.790)
16 ปีขึ้นไป	3.2740				-

หมายเหตุ: * หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.37 ผลการทดสอบความคิดเห็นของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแบบจับคู่พหุคูณ (multiple comparison) ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ทำงานด้านประกันวินาศภัยต่ำกว่า 5 ปี และ 5 – 10 ปี เห็นด้วยต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกับพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ทำงานด้านประกันวินาศภัย 11 – 15 ปี และ 16 – 20 ปี

ตารางที่ 4.38 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์รายคู่ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่มีประสบการณ์ทำงานด้านประกันวินาศภัยแตกต่างกัน

ประสบการณ์ทำงานด้านประกันวินาศภัย	$\bar{x}$	ผลต่างด้านการเลื่อนตำแหน่ง			
		ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	3.4173	-	-0.1855* (sig=0.046)	0.1622 (sig=0.214)	0.2699* (sig=0.035)
5 – 10 ปี	3.6028		-	0.3477* (sig=0.007)	0.4554* (sig=0.000)
11 – 15 ปี	3.2551			-	0.1077 (sig=0.487)
16 ปีขึ้นไป	3.1474				-

หมายเหตุ: * หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.38 ผลการทดสอบความคิดเห็นของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแบบจับคู่พหุคูณ (multiple comparison) ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ทำงานด้านประกันวินาศภัยต่ำกว่า 5 ปี เห็นด้วยต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการเลื่อนตำแหน่งแตกต่างกับพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ทำงานด้านประกันวินาศภัย 5 – 10 ปี และ 16 ปีขึ้นไป สำหรับพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ทำงานด้านประกันวินาศภัย 5 – 10 ปี เห็นด้วยต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการเลื่อนตำแหน่งแตกต่างกับพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ทำงานด้านประกันวินาศภัย 11 – 15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.39 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์รายคู่ด้านการโยกย้ายงาน ของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่มีประสบการณ์ทำงานด้านประกันวินาศภัยแตกต่างกัน

ประสบการณ์ทำงานด้านประกันวินาศภัย	$\bar{x}$	ผลต่างด้านการโยกย้ายงาน			
		ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	3.3566	-	-0.1421 (sig=0.116)	0.1484 (sig=0.242)	0.3451* (sig=0.006)
5 – 10 ปี	3.4987		-	0.2905* (sig=0.019)	0.4872* (sig=0.000)
11 – 15 ปี	3.2082			-	0.1966 (sig=0.192)
16 ปีขึ้นไป	3.0115				-

หมายเหตุ: * หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.39 ผลการทดสอบความคิดเห็นของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแบบจับคู่พหุคูณ (multiple comparison) ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ทำงานด้านประกันวินาศภัยต่ำกว่า 5 ปี เห็นด้วยต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการโยกย้ายงานแตกต่างกับพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ทำงานด้านประกันวินาศภัย 16 ปีขึ้นไป สำหรับพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ทำงานด้านประกันวินาศภัย 5 – 10 ปี เห็นด้วยต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการโยกย้ายงานแตกต่างกับพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ทำงานด้านประกันวินาศภัย 11 – 15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.40 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์รายคู่ด้านการจูงใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่มีประสบการณ์ทำงานด้านประกันวินาศภัยแตกต่างกัน

ประสบการณ์ทำงานด้านประกันวินาศภัย	$\bar{x}$	ผลต่างด้านการจูงใจในการทำงาน			
		ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	3.9664	-	0.1309 (sig=0.156)	0.4936* (sig=0.000)	0.4472* (sig=0.000)
5 – 10 ปี	3.8355		-	0.3627* (sig=0.000)	0.3163* (sig=0.011)
11 – 15 ปี	3.4728			-	-0.0464 (sig=0.763)
16 ปีขึ้นไป	3.5192				-

หมายเหตุ: * หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.40 ผลการทดสอบความคิดเห็นของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแบบจับคู่พหุคูณ (multiple comparison) ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ทำงานด้านประกันวินาศภัยต่ำกว่า 5 ปี และ 5 – 10 ปี เห็นด้วยต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจูงใจในการทำงานแตกต่างกับพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ทำงานด้านประกันวินาศภัย 11 – 15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.41 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์รายคู่ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่มีประสบการณ์ทำงานด้านประกันวินาศภัยแตกต่างกัน

ประสบการณ์ทำงานด้านประกันวินาศภัย	$\bar{x}$	ผลต่างด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน			
		ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	3.5530	-	0.0227 (sig=0.780)	0.3648* (sig=0.001)	0.3265* (sig=0.004)
5 – 10 ปี	3.5303		-	0.3421* (sig=0.002)	0.3038* (sig=0.006)
11 – 15 ปี	3.1882			-	-0.0383 (sig=0.777)
16 ปีขึ้นไป	3.2265				-

หมายเหตุ: * หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.41 ผลการทดสอบความคิดเห็นของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแบบจับคู่พหุคูณ (multiple comparison) ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ทำงานด้านประกันวินาศภัยต่ำกว่า 5 ปี และ 5 – 10 ปี เห็นด้วยต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกับพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ทำงานด้านประกันวินาศภัย 11 – 15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.42 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์รายคู่ในภาพรวมทั้งหมด ของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่มีประสบการณ์ทำงานด้านประกันวินาศภัยแตกต่างกัน

ประสบการณ์ทำงานด้านประกันวินาศภัย	$\bar{x}$	ผลต่างในภาพรวมทั้งหมด			
		ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	3.5707	-	-0.0467 (sig=0.513)	0.2101* (sig=0.037)	0.2947* (sig=0.003)
5 – 10 ปี	3.6174		-	0.2569* (sig=0.009)	0.3414* (sig=0.000)
11 – 15 ปี	3.3606			-	0.0846 (sig=0.478)
16 ปีขึ้นไป	3.2760				-

หมายเหตุ: * หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.42 ผลการทดสอบความคิดเห็นของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแบบจับคู่พหุคูณ (multiple comparison) ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ทำงานด้านประกันวินาศภัยต่ำกว่า 5 ปี และ 5 – 10 ปี เห็นด้วยต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมทั้งหมดแตกต่างกับพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ทำงานด้านประกันวินาศภัย 11 – 15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป

สมมติฐานที่ 2.9 พนักงานของบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเขตกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์ทำงานในประกันวินาศภัยแห่งนี้แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.43 แสดงผลการทดสอบความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่มีประสบการณ์ทำงานในประกันวินาศภัยแห่งนี้แตกต่างกัน

การจัดการทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น				ค่าสถิติ	
	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16 ปีขึ้นไป	F-value	F-prob
	n $(\bar{x})$	n $(\bar{x})$	n $(\bar{x})$	n $(\bar{x})$		
การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	155 (3.3796)	156 (3.6004)	36 (3.4074)	37 (3.2072)	4.095	0.007*
การสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง	155 (3.6774)	156 (3.7361)	36 (3.7269)	37 (3.4910)	1.361	0.254
การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ	155 (3.5306)	156 (3.5409)	36 (3.3681)	37 (3.2230)	2.569	0.054
การเลื่อนตำแหน่ง	155 (3.4086)	156 (3.5897)	36 (3.2593)	37 (3.0586)	5.624	0.001*
การโยกย้ายงาน	155 (3.3355)	156 (3.4949)	36 (3.2222)	37 (2.9027)	6.634	0.000*
การจูงใจในการทำงาน	155 (3.9376)	156 (3.7821)	36 (3.5139)	37 (3.4775)	5.378	0.001*
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	155 (3.5039)	156 (3.5192)	36 (3.2160)	37 (3.1922)	3.999	0.008*
รวมทั้งหมด	**155** **(3.5390)**	**156** **(3.6090)**	**36** **(3.3877)**	**37** **(3.2217)**	**4.819**	**0.003***

หมายเหตุ: * หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.43 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ทำงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งนี้แตกต่างกันเห็นด้วยต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันในภาพรวมและรายด้านเกือบทุกด้าน (ยกเว้นด้านการสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง และการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ไม่แตกต่างกัน) จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อทำการทดสอบต่อเนื่องเพื่อพิจารณาความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าว ได้ผลดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.44 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์รายคู่ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่มีประสบการณ์ทำงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งนี้แตกต่างกัน

ประสบการณ์ทำงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งนี้	$\bar{x}$	ผลต่างด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์			
		ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	3.3796	-	-0.2209* (sig=0.008)	-0.0278 (sig=0.837)	0.1724 (sig=0.197)
5 – 10 ปี	3.6004		-	0.1930 (sig=0.153)	0.3932* (sig=0.003)
11 – 15 ปี	3.4074			-	0.2002 (sig=0.242)
16 ปีขึ้นไป	3.2072				-

หมายเหตุ: * หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.44 ผลการทดสอบความคิดเห็นของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแบบจับคู่พหุคูณ (multiple comparison) ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ทำงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งนี้ต่ำกว่า 5 ปี เห็นด้วยต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์แตกต่าง

กับพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ทำงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งนี้ 5 – 10 ปี สำหรับพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ทำงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งนี้ 5 - 10 ปี เห็นด้วยต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกับพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ทำงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งนี้ 16 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.45 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์รายคู่ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่มีประสบการณ์ทำงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งนี้แตกต่างกัน

ประสบการณ์ทำงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งนี้	$\bar{x}$	ผลต่างด้านการเลื่อนตำแหน่ง			
		ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	3.4086	-	-0.1811* (sig=0.041)	0.1493 (sig=0.300)	0.3500* (sig=0.014)
5 – 10 ปี	3.5897		-	0.3305* (sig=0.022)	0.5312* (sig=0.000)
11 – 15 ปี	3.2593			-	0.2007 (sig=0.271)
16 ปีขึ้นไป	3.0586				-

หมายเหตุ: * หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.45 ผลการทดสอบความคิดเห็นของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแบบจับคู่พหุคูณ (multiple comparison) ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ทำงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งนี้ต่ำกว่า 5 ปี เห็นด้วยต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการเลื่อนตำแหน่งแตกต่างกับพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์

ทำงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งนี้ 5 – 10 ปี และ 16 ปีขึ้นไป สำหรับพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ทำงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งนี้ 5 – 10 ปี เห็นด้วยต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการเลื่อนตำแหน่งแตกต่างกับพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ทำงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งนี้ 11 – 15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.46 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์รายคู่ด้านการ โยกย้ายงาน ของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่มีประสบการณ์ทำงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งนี้แตกต่างกัน

ประสบการณ์ทำงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งนี้	$\bar{x}$	ผลต่างด้านการการ โยกย้ายงาน			
		ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	3.3355	-	-0.1594 (sig=0.063)	0.1133 (sig=0.417)	0.4328* (sig=0.002)
5 – 10 ปี	3.4949		-	0.2726 (sig=0.051)	0.5922* (sig=0.000)
11 – 15 ปี	3.2222			-	0.3195 (sig=0.071)
16 ปีขึ้นไป	2.9027				-

หมายเหตุ: * หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.46 ผลการทดสอบความคิดเห็นของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแบบจับคู่พหุคูณ (multiple comparison) ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ทำงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งนี้ต่ำกว่า 5 ปี และ 5 – 10 ปี เห็นด้วยต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการ โยกย้ายงานแตกต่างกับพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ทำงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งนี้ 16 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.47 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์รายคู่ด้านการจูงใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่มีประสบการณ์ทำงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งนี้แตกต่างกัน

ประสบการณ์ทำงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งนี้	$\bar{x}$	ผลต่างด้านการจูงใจในการทำงาน			
		ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	3.9376	-	0.1556 (sig=0.078)	0.4237* (sig=0.003)	0.4602* (sig=0.001)
5 – 10 ปี	3.7821		-	0.2682 (sig=0.063)	0.3046* (sig=0.033)
11 – 15 ปี	3.5139			-	0.0364 (sig=0.842)
16 ปีขึ้นไป	3.4775				-

หมายเหตุ: * หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.47 ผลการทดสอบความคิดเห็นของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแบบจับคู่พหุคูณ (multiple comparison) ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ทำงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งนี้ต่ำกว่า 5 ปี เห็นด้วยต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจูงใจในการทำงานแตกต่างกับพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ทำงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งนี้ 11 – 15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป สำหรับพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ทำงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งนี้ 5 – 10 ปี เห็นด้วยต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจูงใจในการทำงานแตกต่างกับพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ทำงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งนี้ 16 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.48 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์รายคู่ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่มีประสบการณ์ทำงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งนี้แตกต่างกัน

ประสบการณ์ทำงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งนี้	$\bar{x}$	ผลต่างด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน			
		ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	3.5039	-	-0.0153 (sig=0.844)	0.2879* (sig=0.024)	0.3118* (sig=0.013)
5 – 10 ปี	3.5192		-	0.3032* (sig=0.017)	0.3270* (sig=0.009)
11 – 15 ปี	3.2160			-	0.0239 (sig=0.882)
16 ปีขึ้นไป	3.1922				-

หมายเหตุ: * หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.48 ผลการทดสอบความคิดเห็นของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแบบจับคู่พหุคูณ (multiple comparison) ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ทำงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งนี้ต่ำกว่า 5 ปี และ 5 – 10 ปี เห็นด้วยต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกับพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ทำงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งนี้ 11 – 15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.49 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์รายคู่ในภาพรวมทั้งหมด ของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่มีประสบการณ์ทำงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งนี้แตกต่างกัน

ประสบการณ์ทำงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งนี้	$\bar{x}$	ผลต่างในภาพรวมทั้งหมด			
		ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	3.5390	-	-0.0700 (sig=0.305)	0.1514 (sig=0.174)	0.3173* (sig=0.004)
5 – 10 ปี	3.6090		-	0.2214* (sig=0.047)	0.3873* (sig=0.000)
11 – 15 ปี	3.3877			-	0.1659 (sig=0.238)
16 ปีขึ้นไป	3.2217				-

หมายเหตุ: * หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.49 ผลการทดสอบความคิดเห็นของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแบบจับคู่พหุคูณ (multiple comparison) ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ทำงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งนี้ต่ำกว่า 5 ปี เห็นด้วยต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมทั้งหมดแตกต่างกับพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ทำงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งนี้ 16 ปีขึ้นไป สำหรับพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ทำงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งนี้ 5 – 10 ปี เห็นด้วยต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมทั้งหมดแตกต่างกับพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ทำงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งนี้ 11 – 15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป

สมมติฐานที่ 2.10 พนักงานของบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.50 แสดงผลการทดสอบความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่มีเพศแตกต่างกัน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น				ค่าสถิติ	
	ชาย		หญิง		t-value	t-prob
	n	$\bar{x}$	n	$\bar{x}$		
การฝึกอบรม	140	3.3817	244	3.4235	-0.499	0.618
การพัฒนา	140	3.4232	244	3.3268	0.996	0.320
การเรียนรู้	140	3.3964	244	3.2367	1.809	0.071
การให้การศึกษา	140	3.3714	244	3.2531	1.231	0.219
รวมทั้งหมด	**140**	**3.3932**	**244**	**3.3100**	**0.982**	**0.327**

จากตารางที่ 4.50 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ t-test แบบ 2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า เพศชายกับเพศหญิงเห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน จึงไม่เป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ห้องสมุดงานวิจัย

สมมติฐานที่ 2.11 พนักงานของบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.51 แสดงผลการทดสอบความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่มีอายุแตกต่างกัน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น			ค่าสถิติ	
	20-30 ปี	31-40 ปี	41 ปีขึ้นไป	F-value	F-prob
	n ($\bar{x}$)	n ($\bar{x}$)	n ($\bar{x}$)		
การฝึกอบรม	145 (3.3847)	136 (3.5400)	94 (3.2813)	3.214	0.041*
การพัฒนา	145 (3.3586)	136 (3.4577)	94 (3.2447)	1.540	0.216
การเรียนรู้	145 (3.2759)	136 (3.3952)	94 (3.2074)	1.510	0.222
การให้การศึกษา	145 (3.3172)	136 (3.3364)	94 (3.1941)	0.755	0.471
รวมทั้งหมด	**145 (3.3341)**	**136 (3.4323)**	**94 (3.2319)**	**1.771**	**0.172**

หมายเหตุ: * หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.51 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่มีอายุแตกต่างกันเห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้านเกือบทุกด้าน (ยกเว้นด้านการฝึกอบรมที่แตกต่างกัน) จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.12 พนักงานของบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเขตกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.52 แสดงผลการทดสอบความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น		ค่าสถิติ	
	โสด / หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	สมรส	t-value	t-prob
	n ($\bar{x}$)	n ($\bar{x}$)		
การฝึกอบรม	187 (3.4165)	197 (3.4005)	0.199	0.842
การพัฒนา	187 (3.3837)	197 (3.3414)	0.454	0.650
การเรียนรู้	187 (3.2781)	197 (3.3109)	-0.385	0.701
การให้การศึกษา	187 (3.3382)	197 (3.2563)	0.883	0.378
รวมทั้งหมด	**187** **(3.3541)**	**197** **(3.3273)**	**0.3329**	**0.742**

จากตารางที่ 4.52 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ t-test แบบ 2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันเห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.13 พนักงานของบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.53 แสดงผลการทดสอบความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น			ค่าสถิติ	
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโทขึ้นไป	F-value	F-prob
	n ($\bar{x}$)	n ($\bar{x}$)	n ($\bar{x}$)		
การฝึกอบรม	60 (3.2944)	275 (3.4392)	49 (3.3741)	0.883	0.414
การพัฒนา	60 (3.1625)	275 (3.4155)	49 (3.3061)	2.007	0.136
การเรียนรู้	60 (3.2708)	275 (3.3155)	49 (3.2092)	0.365	0.695
การให้การศึกษา	60 (3.0917)	275 (3.3655)	49 (3.1582)	2.919	0.055
รวมทั้งหมด	**60 (3.2049)**	**275 (3.3839)**	**49 (3.2619)**	**1.513**	**0.222**

จากตารางที่ 4.53 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันเห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.14 พนักงานของบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเขตกรุงเทพมหานครที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.54 แสดงผลการทดสอบความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่มีรายได้แตกต่างกัน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น			ค่าสถิติ	
	น้อยกว่า 10,000 บาท	10,000-20,000 บาท	20,001 บาทขึ้นไป	F-value	F-prob
	n ($\bar{x}$)	n ($\bar{x}$)	n ($\bar{x}$)		
การฝึกอบรม	50 (3.5378)	244 (3.4194)	90 (3.3062)	1.459	0.234
การพัฒนา	50 (3.5650)	244 (3.3555)	90 (3.2667)	1.740	0.177
การเรียนรู้	50 (3.5850)	244 (3.2766)	90 (3.1833)	3.933	0.020*
การให้การศึกษา	50 (3.4800)	244 (3.2797)	90 (3.2389)	1.246	0.289
รวมทั้งหมด	**50 (3.5419)**	**244 (3.3328)**	**90 (3.2488)**	**2.210**	**0.111**

หมายเหตุ: * หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.54 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่มีรายได้แตกต่างกันเห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันในภาพรวมและรายด้านเกือบทุกด้าน (ยกเว้นด้านการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน) จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.15 พนักงานของบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเขตกรุงเทพมหานครที่มีสายงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.55 แสดงผลการทดสอบความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่มีสายงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น					ค่าสถิติ	
	ฝ่ายรับประกันภัย	ฝ่ายสินไหมทดแทน	ฝ่ายการตลาด	ฝ่ายบัญชีและการเงิน	ฝ่ายธุรการและฝ่ายอื่นๆ	F-value	F-prob
	n ($\bar{x}$)	n ($\bar{x}$)	n ($\bar{x}$)	n ($\bar{x}$)	n ($\bar{x}$)		
การฝึกอบรม	97 (3.3998)	61 (3.3370)	76 (3.3874)	53 (3.6143)	97 (3.3654)	1.120	0.347
การพัฒนา	97 (3.3015)	61 (3.3648)	76 (3.3980)	53 (3.6368)	97 (3.2423)	1.769	0.134
การเรียนรู้	97 (3.2990)	61 (3.2910)	76 (3.2632)	53 (3.4858)	97 (3.2139)	0.948	0.436
การให้การศึกษา	97 (3.2835)	61 (3.1803)	76 (3.2303)	53 (3.6085)	97 (3.2629)	1.974	0.098
รวมทั้งหมด	**97 (3.3209)**	**61 (3.2933)**	**76 (3.3197)**	**53 (3.5863)**	**97 (3.2711)**	**1.528**	**0.193**

จากตารางที่ 4.55 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่มีสายงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันเห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.16 พนักงานของบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับตำแหน่งที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.56 แสดงผลการทดสอบความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่มีระดับตำแหน่งที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น			ค่าสถิติ	
	กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ	กลุ่มพนักงานบริหารระดับต้น	กลุ่มพนักงานบริหารระดับกลางขึ้นไป	F-value	F-prob
	n ($\bar{x}$)	n ($\bar{x}$)	n ($\bar{x}$)		
การฝึกอบรม	270 (3.3914)	68 (3.4918)	46 (3.3841)	0.465	0.628
การพัฒนา	270 (3.3306)	68 (3.4926)	46 (3.3533)	0.858	0.425
การเรียนรู้	270 (3.2481)	68 (3.4890)	46 (3.2826)	2.277	0.104
การให้การศึกษา	270 (3.2574)	68 (3.4191)	46 (3.3424)	0.929	0.396
รวมทั้งหมด	**270 (3.3069)**	**68 (3.4731)**	**46 (3.3406)**	**1.179**	**0.309**

จากตารางที่ 4.56 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่มีระดับตำแหน่งที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันเห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.17 พนักงานของบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเขตกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์ทำงานด้านประกันวินาศภัยแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.57 แสดงผลการทดสอบความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่มีประสบการณ์ทำงานด้านประกันวินาศภัยแตกต่างกัน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น				ค่าสถิติ	
	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16 ปีขึ้นไป		
	n $(\bar{x})$	n $(\bar{x})$	n $(\bar{x})$	n $(\bar{x})$	F-value	F-prob
การฝึกอบรม	129 (3.4186)	154 (3.5274)	49 (3.2766)	52 (3.1538)	3.512	0.015*
การพัฒนา	129 (3.4186)	154 (3.4740)	49 (3.2194)	52 (3.0240)	3.795	0.011*
การเรียนรู้	129 (3.3140)	154 (3.3929)	49 (3.1939)	52 (3.0529)	2.448	0.063
การให้การศึกษา	129 (3.2888)	154 (3.4562)	49 (3.0969)	52 (3.0288)	3.978	0.008*
รวมทั้งหมด	**129** **(3.3600)**	**154** **(3.4626)**	**49** **(3.1967)**	**52** **(3.0649)**	**3.907**	**0.009***

หมายเหตุ: * หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.57 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่มีประสบการณ์ทำงานด้านประกันวินาศภัยแตกต่างกันเห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันในภาพรวมและรายด้านเกือบทุกด้าน (ยกเว้นด้านการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน) จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อทำการทดสอบ

ต่อเนื่องเพื่อพิจารณาความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการพัฒนาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังกล่าว ได้ผลดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.58 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รายคู่ด้านการฝึกอบรม ของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่มีประสบการณ์ทำงานด้านประกันวินาศภัยแตกต่างกัน

ประสบการณ์ทำงานด้านประกันวินาศภัย	$\bar{x}$	ผลต่างด้านการฝึกอบรม			
		ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	3.4186	-	-0.1088 (sig=0.243)	0.1420 (sig=0.279)	0.2648* (sig=0.040)
5 – 10 ปี	3.5274		-	0.2508 (sig=0.051)	0.3736* (sig=0.003)
11 – 15 ปี	3.2766			-	0.1228 (sig=0.430)
16 – 20 ปี	3.1538				-

หมายเหตุ: * หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.58 ผลการทดสอบความคิดเห็นของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแบบจับคู่พหุคูณ (multiple comparison) ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ทำงานด้านประกันวินาศภัยต่ำกว่า 5 ปี และ 5 – 10 ปี เห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกบอรมแตกต่างกับพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่มีประสบการณ์ทำงานด้านประกันวินาศภัย 16 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.59 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รายคู่ด้านการพัฒนา ของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่มีประสบการณ์ทำงานด้านประกันวินาศภัยแตกต่างกัน

ประสบการณ์ทำงานด้านประกันวินาศภัย	$\bar{x}$	ผลต่างด้านการพัฒนา			
		ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	3.4186	-	-0.0554 (sig=0.607)	0.1992 (sig=0.189)	0.3946* (sig=0.008)
5 – 10 ปี	3.4740		-	0.2546 (sig=0.086)	0.4500* (sig=0.002)
11 – 15 ปี	3.2194			-	0.1953 (sig=0.278)
16 – 20 ปี	3.0240				-

หมายเหตุ: * หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.59 ผลการทดสอบความคิดเห็นของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแบบจับคู่พหุคูณ (multiple comparison) ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ทำงานด้านประกันวินาศภัยต่ำกว่า 5 ปี และ 5 – 10 ปี เห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาแตกต่างกับพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่มีประสบการณ์ทำงานด้านประกันวินาศภัย 16 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.60 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รายคู่ด้านการให้การศึกษา ของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่มีประสบการณ์ทำงานด้านประกันวินาศภัยแตกต่างกัน

ประสบการณ์ทำงานด้านประกันวินาศภัย	$\bar{x}$	ผลต่างด้านการให้การศึกษา			
		ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	3.2888	-	-0.1674 (sig=0.119)	0.1918 (sig=0.204)	0.2599 (sig=0.079)
5 – 10 ปี	3.4562		-	0.3592* (sig=0.015)	0.4273* (sig=0.003)
11 – 15 ปี	3.0969			-	0.0681 (sig=0.703)
16 – 20 ปี	3.0288				-

หมายเหตุ: * หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.60 ผลการทดสอบความคิดเห็นของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแบบจับคู่พหุคูณ (multiple comparison) ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ทำงานด้านประกันวินาศภัย 5 – 10 ปี เห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้การศึกษาแตกต่างกับพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่มีประสบการณ์ทำงานด้านประกันวินาศภัย 11 – 15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.61 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รายคู่ในภาพรวมทั้งหมด ของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่มีประสบการณ์ทำงานด้านประกันวินาศภัยแตกต่างกัน

ประสบการณ์ทำงานด้านประกันวินาศภัย	$\bar{x}$	ผลต่างในภาพรวมทั้งหมด			
		ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	3.3600	-	-0.1026 (sig=0.277)	0.1633 (sig=0.219)	0.2951* (sig=0.023)
5 – 10 ปี	3.4626		-	0.2659* (sig=0.041)	0.3977* (sig=0.002)
11 – 15 ปี	3.1967			-	0.1318 (sig=0.402)
16 – 20 ปี	3.0649		-		-

หมายเหตุ: * หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.61 ผลการทดสอบความคิดเห็นของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแบบจับคู่พหุคูณ (multiple comparison) ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ทำงานด้านประกันวินาศภัยต่ำกว่า 5 ปี เห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมทั้งหมดแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานด้านประกันวินาศภัย 16 ปีขึ้นไป สำหรับพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ทำงานด้านประกันวินาศภัย 5 – 10 ปี เห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมทั้งหมดแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานด้านประกันวินาศภัย 11 – 15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป

สมมติฐานที่ 2.18 พนักงานของบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเขตกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์ทำงานในประกันวินาศภัยแห่งนี้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.62 แสดงผลการทดสอบความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่มีประสบการณ์ทำงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งนี้แตกต่างกัน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น				ค่าสถิติ	
	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16 ปีขึ้นไป	F-value	F-prob
	n $(\bar{x})$	n $(\bar{x})$	n $(\bar{x})$	n $(\bar{x})$		
การฝึกอบรม	155 (3.3577)	156 (3.5178)	36 (3.3488)	37 (3.2162)	2.035	0.108
การพัฒนา	155 (3.3661)	156 (3.4744)	36 (3.2222)	37 (3.0068)	2.985	0.031*
การเรียนรู้	155 (3.2710)	156 (3.3974)	36 (3.2014)	37 (3.0541)	2.016	0.111
การให้การศึกษา	155 (3.2629)	156 (3.4487)	36 (3.0833)	37 (3.000)	3.581	0.014*
รวมทั้งหมด	**155 (3.3144)**	**156 (3.4596)**	**36 (3.2139)**	**37 (3.0693)**	**2.982**	**0.031***

หมายเหตุ: * หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.62 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ทำงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งนี้แตกต่างกันเห็นด้วยต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันในภาพรวมและรายด้านเกือบทุกด้าน (ยกเว้นด้านการพัฒนาและด้านการให้การศึกษาที่ไม่แตกต่างกัน) จึงเป็นไปตามสมมติฐาน

ที่ตั้งไว้ และเมื่อทำการทดสอบต่อเนื่องเพื่อพิจารณาความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าว ได้ผลดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.63 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รายคู่ด้านการพัฒนา ของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่มีประสบการณ์ทำงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งนี้แตกต่างกัน

ประสบการณ์ทำงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งนี้	$\bar{x}$	ผลต่างด้านการพัฒนา			
		ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	3.3661	-	-0.1082 (sig=0.293)	0.1439 (sig=0.391)	0.3594* (sig=0.031)
5 – 10 ปี	3.4744		-	0.2521 (sig=0.133)	0.4676* (sig=0.005)
11 – 15 ปี	3.2222			-	0.2155 (sig=0.310)
16 ปีขึ้นไป	3.0068				-

หมายเหตุ: * หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.63 ผลการทดสอบความคิดเห็นของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแบบจับคู่พหุคูณ (multiple comparison) ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ทำงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งนี้ต่ำกว่า 5 ปี และ 5 – 10 ปี เห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งนี้ 16 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.64 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รายคู่ด้านการให้การศึกษา ของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่มีประสบการณ์ทำงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งนี้แตกต่างกัน

ประสบการณ์ทำงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งนี้	$\bar{x}$	ผลต่างด้านการให้การศึกษา			
		ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	3.2629	-	-0.1858 (sig=0.069)	0.1796 (sig=0.281)	0.2629 (sig=0.111)
5 – 10 ปี	3.4487		-	0.3654* (sig=0.028)	0.4487* (sig=0.007)
11 – 15 ปี	3.0833			-	0.0833 (sig=0.692)
16 ปีขึ้นไป	3.000				-

หมายเหตุ: * หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.64 ผลการทดสอบความคิดเห็นของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแบบจับคู่พหุคูณ (multiple comparison) ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ทำงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งนี้ 5 – 10 ปี เห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้การศึกษาแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งนี้ 11 – 15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.65 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รายคู่ในภาพรวมทั้งหมด ของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่มีประสบการณ์ทำงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งนี้แตกต่างกัน

ประสบการณ์ทำงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งนี้	$\bar{x}$	ผลต่างในภาพรวมทั้งหมด			
		ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	3.3144	-	-0.1452 (sig=0.107)	0.1005 (sig=0.493)	0.2452 (sig=0.092)
5 – 10 ปี	3.4596		-	0.2457 (sig=0.094)	0.3903* (sig=0.007)
11 – 15 ปี	3.2139			-	0.1447 (sig=0.436)
16 ปีขึ้นไป	3.0693				-

หมายเหตุ: * หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.65 ผลการทดสอบความคิดเห็นของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแบบจับคู่พหุคูณ (multiple comparison) ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ทำงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งนี้ 5 – 10 ปี เห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมทั้งหมดแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งนี้ 16 ปีขึ้นไป

สมมติฐานที่ 3 บริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเขตกรุงเทพมหานครที่มีขนาดของพนักงานในบริษัทต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.1 บริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเขตกรุงเทพมหานครที่มีขนาดของพนักงานในบริษัทประกันวินาศภัยต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.66 แสดงผลการทดสอบความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีขนาดของพนักงานในบริษัทประกันวินาศภัยแตกต่างกัน

การจัดการทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น			ค่าสถิติ	
	บริษัท ขนาดเล็ก	บริษัท ขนาดกลาง	บริษัท ขนาดใหญ่	F-value	F-prob
	n ($\bar{x}$)	n ($\bar{x}$)	n ($\bar{x}$)		
การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	138 (3.2512)	112 (3.8586)	134 (3.3284)	27.269	0.000*
การสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง	138 (3.4638)	112 (4.0223)	134 (3.6393)	24.144	0.000*
การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ	138 (3.3243)	112 (3.8147)	134 (3.3890)	18.381	0.000*
การเลื่อนตำแหน่ง	138 (3.1836)	112 (3.8170)	134 (3.3731)	22.736	0.000*
การโยกย้ายงาน	138 (3.0841)	112 (3.6893)	134 (3.3343)	21.155	0.000*
การจูงใจในการทำงาน	138 (3.6389)	112 (3.9717)	134 (3.7948)	5.616	0.004*

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ห้องสมุดงานวิจัย

ตารางที่ 4.66 (ต่อ)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น			ค่าสถิติ	
	บริษัทขนาดเล็ก	บริษัทขนาดกลาง	บริษัทขนาดใหญ่	F-value	F-prob
	n ($\bar{x}$)	n ($\bar{x}$)	n ($\bar{x}$)		
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	138 (3.2037)	112 (3.8016)	134 (3.4187)	26.363	0.000*
รวมทั้งหมด	**138 (3.3071)**	**112 (3.8536)**	**134 (3.5227)**	**29.518**	0.000*

หมายเหตุ: * หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.66 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า บริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีขนาดของพนักงานในบริษัทประกันวินาศภัยต่างกันเห็นด้วยต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อทำการทดสอบต่อเนื่องเพื่อพิจารณาความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าว ได้ผลดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.67 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์รายคู่ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ที่มีขนาดของพนักงานในบริษัทประกันวินาศภัยแตกต่างกัน

ขนาดของพนักงานในบริษัทประกันวินาศภัย	$\bar{x}$	ผลต่างด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์		
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
ขนาดเล็ก	3.2512	-	-0.6074* (sig=0.000)	-0.0772 (sig=0.359)
ขนาดกลาง	3.8586		-	0.5303* (0.000)
ขนาดใหญ่	3.3284			-

หมายเหตุ: * หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.67 ผลการทดสอบความคิดเห็นของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแบบจับคู่พหุคูณ (multiple comparison) ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า บริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีขนาดของพนักงานในบริษัทขนาดเล็กเห็นด้วยต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกับบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีขนาดของพนักงานในบริษัทขนาดกลาง สำหรับบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีขนาดของพนักงานในบริษัทขนาดกลางเห็นด้วยต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกับบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีขนาดของพนักงานในบริษัทขนาดใหญ่

ตารางที่ 4.68 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์รายคู่ด้านการสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง ที่มีขนาดของพนักงานในบริษัทประกันวินาศภัยแตกต่างกัน

ขนาดของพนักงานในบริษัทประกันวินาศภัย	$\bar{x}$	ผลต่างด้านการสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง		
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
ขนาดเล็ก	3.4638	-	-0.5586* (sig=0.000)	-0.1755* (sig=0.024)
ขนาดกลาง	4.0223		-	0.3830* (sig=0.000)
ขนาดใหญ่	3.6393			-

หมายเหตุ: * หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.68 ผลการทดสอบความคิดเห็นของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแบบจับคู่พหุคูณ (multiple comparison) ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า บริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีขนาดของพนักงานในบริษัทขนาดเล็กเห็นด้วยต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้งแตกต่างกับบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีขนาดของพนักงานในบริษัทขนาดกลางและขนาดใหญ่ สำหรับบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีขนาดของพนักงานในบริษัทขนาดกลางเห็นด้วยต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้งแตกต่างกับบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีขนาดของพนักงานในบริษัทขนาดใหญ่

ตารางที่ 4.69 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์รายคู่ด้านการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่มีขนาดของพนักงานในบริษัทประกันวินาศภัยแตกต่างกัน

ขนาดของพนักงานในบริษัทประกันวินาศภัย	$\bar{x}$	ผลต่างด้านการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ		
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
ขนาดเล็ก	3.3243	-	-0.4905* (sig=0.000)	-0.0647 (sig=0.433)
ขนาดกลาง	3.8147		-	0.4257* (sig=0.000)
ขนาดใหญ่	3.3890			-

หมายเหตุ: * หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.69 ผลการทดสอบความคิดเห็นของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแบบจับคู่พหุคูณ (multiple comparison) ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า บริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีขนาดของพนักงานในบริษัทขนาดเล็กเห็นด้วยต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ แตกต่างกับบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีขนาดของพนักงานในบริษัทขนาดกลาง สำหรับบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีขนาดของพนักงานในบริษัทขนาดกลางเห็นด้วยต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ แตกต่างกับบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีขนาดของพนักงานในบริษัทขนาดใหญ่

ตารางที่ 4.70 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์รายคู่ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ที่มีขนาดของพนักงานในบริษัทประกันวินาศภัยแตกต่างกัน

ขนาดของพนักงานในบริษัทประกันวินาศภัย	$\bar{x}$	ผลต่างด้านการเลื่อนตำแหน่ง		
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
ขนาดเล็ก	3.1836	-	-0.6334* (sig=0.000)	-0.1896* (sig=0.038)
ขนาดกลาง	3.8170		-	0.4438* (sig=0.000)
ขนาดใหญ่	3.3731			-

หมายเหตุ: * หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.70 ผลการทดสอบความคิดเห็นของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแบบจับคู่พหุคูณ (multiple comparison) ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า บริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีขนาดของพนักงานในบริษัทขนาดเห็นด้วยต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการเลื่อนตำแหน่ง แตกต่างกับบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีขนาดของพนักงานในบริษัทขนาดกลางและขนาดใหญ่ สำหรับบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีขนาดของพนักงานในบริษัทขนาดกลางเห็นด้วยต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการเลื่อนตำแหน่ง แตกต่างกับบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีขนาดของพนักงานในบริษัทขนาดใหญ่

ตารางที่ 4.71 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์รายคู่ด้านการโยกย้ายงานที่มีขนาดของพนักงานในบริษัทประกันวินาศภัยแตกต่างกัน

ขนาดของพนักงานในบริษัทประกันวินาศภัย	$\bar{x}$	ผลต่างด้านการโยกย้ายงาน		
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
ขนาดเล็ก	3.0841	-	-0.6052* (sig=0.000)	-0.2503* (sig=0.005)
ขนาดกลาง	3.6893		-	0.3550* (sig=0.000)
ขนาดใหญ่	3.3343			-

หมายเหตุ: * หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.71 ผลการทดสอบความคิดเห็นของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแบบจับคู่พหุคูณ (multiple comparison) ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า บริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีขนาดของพนักงานในบริษัทขนาดเล็กเห็นด้วยต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการโยกย้ายงาน แตกต่างกับบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีขนาดของพนักงานในบริษัทขนาดกลางและขนาดใหญ่ สำหรับบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีขนาดของพนักงานในบริษัทขนาดใหญ่เห็นด้วยต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการโยกย้ายงาน แตกต่างกับบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีขนาดของพนักงานในบริษัทขนาดใหญ่

ตารางที่ 4.72 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์รายคู่ด้านการจูงใจในการทำงาน ที่มีขนาดของพนักงานในบริษัทประกันวินาศภัยแตกต่างกัน

ขนาดของพนักงานในบริษัทประกันวินาศภัย	$\bar{x}$	ผลต่างด้านการจูงใจในการทำงาน		
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
ขนาดเล็ก	3.6389	-	-0.3328* (sig=0.001)	-0.1559 (sig=0.101)
ขนาดกลาง	3.9717		-	0.1770 (sig=0.078)
ขนาดใหญ่	3.7948			-

หมายเหตุ: * หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.72 ผลการทดสอบความคิดเห็นของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแบบจับคู่พหุคูณ (multiple comparison) ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า บริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีขนาดของพนักงานในบริษัทขนาดเล็กเห็นด้วยต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจูงใจในการทำงานแตกต่างกับบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีขนาดของพนักงานในบริษัทขนาดกลาง

ตารางที่ 4.73 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์รายคู่ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่มีขนาดของพนักงานในบริษัทประกันวินาศภัยแตกต่างกัน

ขนาดของพนักงานในบริษัทประกันวินาศภัย	$\bar{x}$	ผลต่างด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน		
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
ขนาดเล็ก	3.2037	-	-0.5979* (sig=0.000)	-0.2150* (sig=0.007)
ขนาดกลาง	3.8016		-	0.3828* (sig=0.000)
ขนาดใหญ่	3.4187			-

หมายเหตุ: * หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.73 ผลการทดสอบความคิดเห็นของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแบบจับคู่พหุคูณ (multiple comparison) ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า บริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีขนาดของพนักงานในบริษัทขนาดเล็กเห็นด้วยต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกับบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีขนาดของพนักงานในบริษัทขนาดกลางและขนาดใหญ่ สำหรับบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีขนาดของพนักงานในบริษัทขนาดกลางเห็นด้วยต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกับบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีขนาดของพนักงานในบริษัทขนาดใหญ่

ตารางที่ 4.74 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์รายคู่ในภาพรวมทั้งหมดที่มีขนาดของพนักงานในบริษัทประกันวินาศภัยแตกต่างกัน

ขนาดของพนักงานในบริษัทประกันวินาศภัย	$\bar{x}$	ผลต่างในภาพรวมทั้งหมด		
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
ขนาดเล็ก	3.3071	-	-0.5465* (sig=0.000)	-0.1612* (sig=0.020)
ขนาดกลาง	3.8536		-	0.3854* (sig=0.000)
ขนาดใหญ่	3.5227			-

หมายเหตุ: * หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.74 ผลการทดสอบความคิดเห็นของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแบบจับคู่พหุคูณ (multiple comparison) ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า บริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีขนาดของพนักงานในบริษัทขนาดเล็กเห็นด้วยต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมทั้งหมดแตกต่างกับพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีขนาดของพนักงานในบริษัทขนาดกลางและขนาดใหญ่ สำหรับบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีขนาดของพนักงานในบริษัทขนาดกลางเห็นด้วยต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมทั้งหมดแตกต่างกับบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีขนาดของพนักงานในบริษัทขนาดใหญ่

สมมติฐานที่ 3.2 บริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเขตกรุงเทพมหานครที่มีขนาดของพนักงานในบริษัทประกันวินาศภัยต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.75 แสดงผลการทดสอบความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีขนาดของพนักงานในบริษัทประกันวินาศภัยแตกต่างกัน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น			ค่าสถิติ	
	บริษัทขนาดเล็ก	บริษัทขนาดกลาง	บริษัทขนาดใหญ่	F-value	F-prob
	n ($\bar{x}$)	n ($\bar{x}$)	n ($\bar{x}$)		
การฝึกอบรม	138 (3.1159)	112 (3.7768)	134 (3.4013)	24.412	0.000*
การพัฒนา	138 (3.0960)	112 (3.8393)	134 (3.2369)	25.275	0.000*
การเรียนรู้	138 (3.0525)	112 (3.7723)	134 (3.1455)	30.231	0.000*
การให้การศึกษา	138 (3.0380)	112 (3.8281)	134 (3.1175)	31.812	0.000*
รวมทั้งหมด	**138 (3.0756)**	**112 (3.8041)**	**134 (3.2253)**	**32.436**	**0.000***

หมายเหตุ: * หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.75 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า บริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีขนาดของพนักงานในบริษัทต่างกันเห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

และเมื่อทดสอบทำการทดสอบต่อเนื่องเพื่อพิจารณาความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าว ได้ผลดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.76 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รายคู่ด้านการฝึกอบรม ที่มีขนาดของพนักงานในบริษัทประกันวินาศภัยแตกต่างกัน

ขนาดของพนักงานในบริษัทประกันวินาศภัย	$\bar{x}$	ด้านการฝึกอบรม		
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
ขนาดเล็ก	3.1159	-	-0.6608* (sig = 0.000)	-0.2854* (sig = 0.002)
ขนาดกลาง	3.7768		-	0.3755* (sig = 0.000)
ขนาดใหญ่	3.4013			-

หมายเหตุ: * หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.76 ผลการทดสอบความคิดเห็นของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแบบจับคู่พหุคูณ (multiple comparison) ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า บริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีขนาดของพนักงานในบริษัทขนาดเห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมแตกต่างกับบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีขนาดของพนักงานในบริษัทขนาดกลางและขนาดใหญ่ สำหรับบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีขนาดของพนักงานในบริษัทขนาดกลางเห็นด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมแตกต่างกับบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีขนาดของพนักงานในบริษัทขนาดใหญ่

ตารางที่ 4.77 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รายคู่ด้านการพัฒนา ที่มีขนาดของพนักงานในบริษัทประกันวินาศภัยแตกต่างกัน

ขนาดของพนักงานในบริษัทประกันวินาศภัย	$\bar{x}$	ด้านการพัฒนา		
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
ขนาดเล็ก	3.0960	-	-0.7433* (sig = 0.000)	-0.1409 (sig=0.177)
ขนาดกลาง	3.8393		-	0.6023* (sig = 0.000)
ขนาดใหญ่	3.2369			-

หมายเหตุ: * หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.77 ผลการทดสอบความคิดเห็นของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแบบจับคู่พหุคูณ (multiple comparison) ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า บริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีขนาดของพนักงานในบริษัทขนาดเห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาแตกต่างกับบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีขนาดของพนักงานในบริษัทขนาดกลาง สำหรับบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีขนาดของพนักงานในบริษัทขนาดกลางเห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาแตกต่างกับบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีขนาดของพนักงานในบริษัทขนาดใหญ่

ตารางที่ 4.78 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รายคู่ด้านการเรียนรู้ ที่มีขนาดของพนักงานในบริษัทประกันวินาศภัยแตกต่างกัน

ขนาดของพนักงานในบริษัทประกันวินาศภัย	$\bar{x}$	ด้านการเรียนรู้		
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
ขนาดเล็ก	3.0525	-	-0.7198* (sig = 0.000)	-0.0930 (sig=0.325)
ขนาดกลาง	3.7723		-	0.6268* (sig = 0.000)
ขนาดใหญ่	3.1455			-

หมายเหตุ: * หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.78 ผลการทดสอบความคิดเห็นของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแบบจับคู่พหุคูณ (multiple comparison) ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า บริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีขนาดของพนักงานในบริษัทขนาดเล็กเห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการเรียนรู้แตกต่างกับบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีขนาดของพนักงานในบริษัทขนาดกลาง สำหรับบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีขนาดของพนักงานในบริษัทขนาดกลางเห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการเรียนรู้แตกต่างกับบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีขนาดของพนักงานในบริษัทขนาดใหญ่

ตารางที่ 4.79 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รายคู่ด้านการให้การศึกษา ที่มีขนาดของพนักงานในบริษัทประกันวินาศภัยแตกต่างกัน

ขนาดของพนักงานในบริษัทประกันวินาศภัย	$\bar{x}$	ด้านการให้การศึกษา		
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
ขนาดเล็ก	3.0380	-	-0.7901* (sig = 0.000)	-0.0795 (sig=0.437)
ขนาดกลาง	3.8281		-	0.7106* (sig = 0.000)
ขนาดใหญ่	3.1175			-

หมายเหตุ: * หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.79 ผลการทดสอบความคิดเห็นของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแบบจับคู่พหุคูณ (multiple comparison) ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า บริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีขนาดของพนักงานในบริษัทขนาดเล็กเห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้การศึกษาแตกต่างกับบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีขนาดของพนักงานในบริษัทขนาดกลาง สำหรับบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีขนาดของพนักงานในบริษัทขนาดกลางเห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้การศึกษาแตกต่างกับบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีขนาดของพนักงานในบริษัทขนาดใหญ่

ตารางที่ 4.80 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รายคู่ในภาพรวมทั้งหมด ที่มีขนาดของพนักงานในบริษัทประกันวินาศภัยแตกต่างกัน

ขนาดของพนักงานในบริษัทประกันวินาศภัย	$\bar{x}$	ผลต่างในภาพรวมทั้งหมด		
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
ขนาดเล็ก	3.0756	-	-0.7285* (sig=0.000)	-0.1497 (sig=0.096)
ขนาดกลาง	3.8041		-	0.5788* (sig=0.000)
ขนาดใหญ่	3.2253			-

หมายเหตุ: * หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.80 ผลการทดสอบความคิดเห็นของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแบบจับคู่พหุคูณ (multiple comparison) ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า บริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีขนาดของพนักงานในบริษัทขนาดเห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมทั้งหมดแตกต่างกับบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีขนาดของพนักงานในบริษัทขนาดกลาง สำหรับบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีขนาดของพนักงานในบริษัทขนาดกลางเห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมทั้งหมดแตกต่างกับบริษัทประกันวินาศภัยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีขนาดของพนักงานในบริษัทขนาดใหญ่

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ห้องสมุดงานวิจัย