

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน บริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน) การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานที่มีสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกัน โดยการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล ผลการวิเคราะห์ปรากฏตามตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล

สถานภาพส่วนบุคคล		จำนวนคน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	242	76.8
	หญิง	73	23.2
	รวม	315	100
อายุ	ไม่เกิน 20 ปี	26	8.3
	21-30 ปี	167	53.0
	31-40 ปี	76	24.1
	41 ปีขึ้นไป	46	14.6
	รวม	315	100
ระดับการศึกษา	ม.3 / ม.ศ.3	23	7.3
	ม.ศ.6 / ปวช.	57	18.1
	ปวส. / อนุปริญญา	143	45.4
	ปริญญาตรีและสูงกว่า	90	28.6
	อื่นๆ	2	0.6
	รวม	315	100
อายุงาน	1-5 ปี	182	57.8
	6-10 ปี	91	28.9
	11-15 ปี	23	7.3
	มากกว่า 15 ปี	19	6.0
	รวม	315	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
รายได้		
ไม่เกิน 8,000 บาท	76	24.1
8,001-12,000 บาท	82	26.1
12,001-16,000 บาท	115	36.5
16,001 บาทขึ้นไป	42	13.3
รวม	315	100
สถานภาพสมรส		
โสด	158	50.2
สมรส	141	44.7
หม้ายหรือหย่า	16	5.1
รวม	315	100

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 76.8 เพศหญิง ร้อยละ 23.2 ผู้ตอบแบบสอบถาม มีอายุในช่วง 21-30 ปี มากที่สุด ร้อยละ 53.0 รองลงมา มีอายุในช่วง 31-40 ปี ร้อยละ 24.1 ส่วน อายุ 41 ปีขึ้นไป ร้อยละ 14.6 และอายุไม่เกิน 20 ปี ร้อยละ 8.3 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับ การศึกษาอยู่ในระดับ ปวส./ อนุปริญญา มากที่สุด ร้อยละ 45.4 รองลงมาอยู่ในระดับปริญญาตรี และสูงกว่า ร้อยละ 28.6 ส่วนระดับ ม.ศ.6 / ปวช. ร้อยละ 18.1 ระดับ ม.3 / ม.ศ.3 ร้อยละ 7.3 และ ระดับการศึกษาอื่นๆ ร้อยละ 0.6 ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุงานอยู่ในระดับ 1-5 ปี มากที่สุด ร้อยละ 57.8 รองลงมา มีอายุงานอยู่ในระดับ 6-10 ปี ร้อยละ 28.9 ส่วนอายุงานอยู่ในระดับ 11-15 ปี ร้อย ละ 7.3 และอายุงานมากกว่า 15 ปี ร้อยละ 6.0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้อยู่ในระดับ 12,001- 16,000 บาท มากที่สุด ร้อยละ 36.5 รองลงมา มีรายได้อยู่ในระดับ 8,001-12,000 บาท ร้อยละ 26.1 ส่วนรายได้ไม่เกิน 8,000 บาท ร้อยละ 24.1 และรายได้มากกว่า 16,001 บาท ร้อยละ 13.3 ผู้ตอบ แบบสอบถามมีสถานภาพโสด มากที่สุด ร้อยละ 50.2 รองลงมา มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 44.7 ส่วนสถานภาพหม้ายหรือหย่า ร้อยละ 5.1

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน ผลวิเคราะห์ปรากฏตามตารางที่ 4.2-4.6

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานในภาพรวม

กิจกรรมความต้องการ	ระดับความต้องการ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
ด้านการศึกษา	3.88	.49	มาก	2
ด้านการฝึกอบรม	3.86	.49	มาก	4
ด้านการพัฒนาตนเอง	3.86	.53	มาก	3
ด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ทำงาน	3.95	.59	มาก	1
รวม	3.88	.52	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน บริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) และรายด้านอยู่ในระดับความต้องการมาก เมื่อเรียงลำดับความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน จากมากไปหาน้อย ปรากฏดังนี้ ด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.95$) ด้านการศึกษา ($\bar{X} = 3.88$) ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.86$) ด้านการฝึกอบรม ($\bar{X} = 3.86$)

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับความต้องการในการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน ด้านการศึกษา จำแนกเป็นรายชื่อ

ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ด้านการศึกษา)	ระดับความต้องการ			
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล	อันดับที่
1. การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะทั้งในเวลาและนอกเวลา	4.02	.91	มาก	2
2. จัดทุนสนับสนุนการศึกษาในช่วงเวลาทำงานและ นอกเวลาทำงาน	4.04	.82	มาก	1
3. จัดให้มีการแนะแนวการศึกษาเพื่อประโยชน์ในการ สอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อ	4.01	.81	มาก	3
4. กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาให้บุคลากรไปศึกษาต่อ เพิ่มเติม และประกาศให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับทราบ	3.96	.77	มาก	4
5. ต้องการการศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยเปิด ได้แก่ มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช	3.63	.92	มาก	10
6. กำหนดโควต้าให้บุคลากรลาไปศึกษาต่อใน สถาบันการศึกษาต่างๆ	3.78	.81	มาก	9
7. ต้องการให้หน่วยงานจัดบริการแหล่งความรู้ ห้องสมุด ที่อ่านหนังสือประจำบริษัท โดยไม่มีวันหยุด	3.82	.75	มาก	7
8. จัดให้มีสื่อต่างๆ ที่ช่วยส่งเสริมการศึกษา	3.86	.74	มาก	6
9. ต้องการศึกษาเพิ่มเติมในหลักสูตรที่เกี่ยวกับสายงาน ที่ตนปฏิบัติงานอยู่	3.91	.76	มาก	5
10. ต้องการศึกษาต่อในหลักสูตรที่ตนสนใจ แม้ว่า จะไม่เกี่ยวกับสายงานที่ปฏิบัติงานอยู่	3.80	.81	มาก	8
รวม	3.88	.49	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน ด้าน
การศึกษาโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.88) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ ปรากฏว่า
พนักงานมีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดย ข้อ2, 1 และ3
มีค่าเฉลี่ยความต้องการสูงสุด อยู่ในอันดับที่ 1-3 ส่วน ข้อ 5, 6 มีค่าเฉลี่ยความต้องการต่ำสุด อยู่ใน
อันดับที่ 10-9

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับความต้องการในการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน ด้านการฝึกอบรม จำแนกเป็นรายชื่อ

ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ด้านการฝึกอบรม)	ระดับความต้องการ			
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล	อันดับที่
1. จัดสรรงบประมาณเพื่อการฝึกอบรมทั้งภายในและ ภายนอกเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับจำนวนบุคลากร	3.68	.92	มาก	10
2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น	3.67	.83	มาก	11
3. มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือก บุคลากรเข้ารับ การฝึกอบรม	3.70	.83	มาก	9
4. เนื้อหาสาระการฝึกอบรมที่สอดคล้องและเป็น ประโยชน์กับงานที่ปฏิบัติ	3.81	.89	มาก	8
5. มีการสำรวจความต้องการการพัฒนาตนเองทุกปี เพื่อประโยชน์ในการจัดฝึกอบรมและส่งบุคลากร เข้ารับการฝึกอบรม	3.86	.85	มาก	7
6. ให้บุคลากรที่ไปฝึกอบรมมาแล้วเผยแพร่ความรู้ ทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมให้แก่บุคลากรภายใน องค์กร	3.91	.80	มาก	5
7. จัดให้มีการฝึกอบรมทุกระดับเพื่อพัฒนาการ ปฏิบัติงาน	3.98	.76	มาก	3
8. จัดให้มีการฝึกอบรมงานโครงการใหม่ทุกครั้งเพื่อ เรียนรู้การปฏิบัติงาน	3.95	.79	มาก	4
9. ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการใช้ คอมพิวเตอร์	3.99	.77	มาก	2
10. ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรอื่นที่ส่งเสริม ศักยภาพการปฏิบัติงาน	3.90	.80	มาก	6
11. การจัดอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่จะนำมาใช้ ในการปฏิบัติงาน	4.02	.83	มาก	1
รวม	3.86	.49	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน ด้านการฝึกอบรมโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่าพนักงานมีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดย ข้อ 11 มีค่าเฉลี่ยความต้องการสูงสุด อยู่ในอันดับที่ 1 ส่วนข้อ 2, 1 และ 3 มีค่าเฉลี่ยความต้องการต่ำสุด อยู่ในอันดับที่ 11-9



สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับความต้องการในการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน ด้านการพัฒนาตนเอง จำแนกเป็นรายชื่อ

ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ด้านการพัฒนาตนเอง)	ระดับความต้องการ			
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล	อันดับที่
1. การเข้าศึกษาเพิ่มเติมในบางวิชาที่สนใจ เพื่อพัฒนาตนเอง	3.79	.83	มาก	9
2. การไปหาความรู้จากแหล่งวิทยบริการ ได้แก่ ห้องสมุด, สถานศึกษา	3.83	.86	มาก	6
3. การไปศึกษาดูงานทั้งภายใน และต่างประเทศ เป็นครั้งคราว	3.86	.88	มาก	4
4. สนใจศึกษาหาความรู้จากเอกสาร ตำรา หนังสือ และแหล่งความรู้อื่นๆ	3.82	.81	มาก	8
5. การไปฝึกปฏิบัติงานทั้งในประเทศ และต่างประเทศ	3.82	.89	มาก	7
6. การติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์โลกปัจจุบัน ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	3.89	.81	มาก	2
7. การพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.90	.82	มาก	1
8. การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต	3.84	.81	มาก	5
9. แสวงหาความรู้โดยการพูดคุยหรือสนทนากับบุคคลทั่วไป หรือผู้รู้ในสาขาต่างๆ	3.87	.78	มาก	3
รวม	3.86	.54	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน ด้านการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.86) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่าพนักงานมีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อ 7, 6 มีค่าเฉลี่ยความต้องการสูงสุด อยู่ในอันดับที่ 1-2 ส่วนข้อ 1 มีค่าเฉลี่ยความต้องการต่ำสุด อยู่ในอันดับที่ 9

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน ด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ทำงาน)	ระดับความต้องการ			
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล	อันดับที่
1. การจัดห้องประชุมเพื่อประโยชน์ในการประชุมหารือต่อการปฏิบัติงาน	3.57	.96	มาก	10
2. การจัดห้องนั่งนอนเพื่อการสร้างบรรยากาศที่ดีสำหรับพนักงาน	3.77	.87	มาก	9
3. การจัดสภาพห้องปฏิบัติงาน ที่สะดวก เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	3.86	.88	มาก	8
4. การจัดเครื่องมือเครื่องใช้ให้ที่มีความปลอดภัย	3.97	.87	มาก	7
5. การรักษาความสะอาดโรงอาหารและบริเวณโดยรอบสร้างบรรยากาศ ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	4.06	.85	มาก	3
6. สภาพแวดล้อมภายนอกอาคารมีความร่มรื่น	3.99	.82	มาก	6
7. สภาพแวดล้อมภายในอาคารมีความสะอาด สวยงามสร้างบรรยากาศ ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	4.05	.79	มาก	4
8. การกำจัดฝุ่นละอองในห้องปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอ	4.10	.77	มาก	2
9. การจัดแสงสว่างที่พอเหมาะพอดีต่อการปฏิบัติงาน	4.12	.83	มาก	1
10. ไม่มีเสียงรบกวนในการปฏิบัติงาน	4.03	.85	มาก	5
รวม	3.95	.57	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน ด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ทำงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.95) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ ปรากฏว่าพนักงานมีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อ 9, 8 มีค่าเฉลี่ยความต้องการสูงสุด อยู่ในอันดับที่ 1-2 ส่วนข้อ 1, 2 และ3 มีค่าเฉลี่ยความต้องการต่ำสุด อยู่ในอันดับที่ 10-8

ตารางที่ 4.

ตาม ตารางที่ 4.7

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ตารางที่ 4.8 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน
ในภาพรวมและรายกลุ่ม จำแนกตามอายุ

สถานภาพส่วนบุคคล (อายุ)	N	$\bar{X}$	S.D.	F	P	ผลการทดสอบรายกลุ่ม
(1) ไม่เกิน 20 ปี	26	4.03	.40	4.200	.006	(1) > (4)
(2) 21-30 ปี	167	3.92	.40			(2) > (4)
(3) 31-40 ปี	76	3.86	.38			
(4) 41 ปีขึ้นไป	46	3.73	.35			
รวม	315	3.89	.39			

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อทดสอบเป็นรายกลุ่ม ปรากฏว่า พนักงานที่มีกลุ่มอายุไม่เกิน 20 ปี และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.9 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน
ในด้านการศึกษาและรายกลุ่ม จำแนกตามอายุ

สถานภาพส่วนบุคคล (อายุ)	N	$\bar{X}$	S.D.	F	P	ผลการทดสอบรายกลุ่ม
(1) ไม่เกิน 20 ปี	26	3.40	.43	3.628	.013	(2) > (4)
(2) 21-30 ปี	167	3.93	.49			
(3) 31-40 ปี	76	3.86	.48			
(4) 41 ปีขึ้นไป	46	3.68	.57			
รวม	315	3.88	.50			

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษาแตกต่างกัน เมื่อทดสอบเป็นรายกลุ่ม ปรากฏว่า พนักงานที่มีกลุ่มอายุ 21-30 ปี มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.10 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน
 ในด้านการฝึกอบรมและรายการ จำแนกตามอายุ

สถานภาพส่วนบุคคล (อายุ)	N	$\bar{X}$	S.D.	F	P	ผลการทดสอบรายคู่
(1) ไม่เกิน 20 ปี	26	4.04	.42	2.711	.045	ไม่พบความแตกต่าง
(2) 21-30 ปี	167	3.87	.56			
(3) 31-40 ปี	76	3.89	.42			
(4) 41 ปีขึ้นไป	46	3.71	.34			
รวม	315	3.86	.50			

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมแตกต่างกัน แต่เมื่อทดสอบเป็นรายการไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.11 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน
 ในด้านการพัฒนาตนเองและรายการ จำแนกตามอายุ

สถานภาพส่วนบุคคล (อายุ)	N	$\bar{X}$	S.D.	F	P	ผลการทดสอบรายคู่
(1) ไม่เกิน 20 ปี	26	3.95	.71	2.708	.045	ไม่พบความแตกต่าง
(2) 21-30 ปี	167	3.93	.50			
(3) 31-40 ปี	76	3.80	.54			
(4) 41 ปีขึ้นไป	46	3.71	.55			
รวม	315	3.86	.54			

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน แต่เมื่อทดสอบเป็นรายการไม่พบความแตกต่าง



ตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน
 ในด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ทำงานและรายได้ จำแนกตามอายุ

สถานภาพส่วนบุคคล (อายุ)	N	$\bar{X}$	S.D.	F	P
(1) ไม่เกิน 20 ปี	26	4.14	.44	1.763	.154
(2) 21-30 ปี	167	3.97	.60		
(3) 31-40 ปี	76	3.91	.63		
(4) 41 ปีขึ้นไป	46	3.83	.47		
รวม	315	3.95	.58		

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน
 ในภาพรวมและรายได้ จำแนกตามระดับการศึกษา

สถานภาพส่วนบุคคล (ระดับการศึกษา)	N	$\bar{X}$	S.D.	F	P
(1) ม.3 / ม.ศ.3	23	3.85	.52	1.689	.152
(2) ม.ศ.6 / ปวช.	57	3.93	.48		
(3) ปวส. / อนุปริญญา	143	3.84	.32		
(4) ปริญญาตรี และสูงกว่า	90	3.96	.40		
(5) อื่นๆ	2	4.04	.06		
รวม	315	3.89	.39		

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน
 ในด้านการศึกษาและรายกลุ่ม จำแนกตามระดับการศึกษา

สถานภาพส่วนบุคคล (ระดับการศึกษา)	N	$\bar{X}$	S.D.	F	P
(1) ม.3 / ม.ศ.3	23	3.83	.74		
(2) ม.ศ.6 / ปวช.	57	3.92	.55		
(3) ปวส. / อนุปริญญา	143	3.87	.46		
(4) ปริญญาตรี และสูงกว่า	90	3.90	.45		
(5) อื่นๆ	2	3.75	.35		
รวม	315	3.88	.50	.216	.930

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษาไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน
 ในด้านการฝึกอบรมและรายกลุ่ม จำแนกตามระดับการศึกษา

สถานภาพส่วนบุคคล (ระดับการศึกษา)	N	$\bar{X}$	S.D.	F	P
(1) ม.3 / ม.ศ.3	23	3.75	.77		
(2) ม.ศ.6 / ปวช.	57	3.89	.59		
(3) ปวส. / อนุปริญญา	143	3.80	.40		
(4) ปริญญาตรี และสูงกว่า	90	3.97	.47		
(5) อื่นๆ	2	3.86	.19		
รวม	315	3.86	.50	1.830	.123

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน
ในด้านการพัฒนาตนเองและรายได้ จำแนกตามระดับการศึกษา

สถานภาพส่วนบุคคล (ระดับการศึกษา)	N	$\bar{X}$	S.D.	F	P
(1) ม.3 / ม.ศ.3	23	3.75	.61		
(2) ม.ศ.6 / ปวช.	57	3.89	.63		
(3) ปวส. / อนุปริญญา	143	3.83	.52		
(4) ปริญญาตรี และสูงกว่า	90	3.92	.50		
(5) อื่นๆ	2	4.17	.23		
รวม	315	3.86	.54	.772	.544

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน
ในด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ทำงานและรายได้ จำแนกตามระดับการศึกษา

สถานภาพส่วนบุคคล (ระดับการศึกษา)	N	$\bar{X}$	S.D.	F	P	ผลการทดสอบรายคู่
(1) ม.3 / ม.ศ.3	23	4.07	.55			ไม่พบความแตกต่าง
(2) ม.ศ.6 / ปวช.	57	4.03	.65			
(3) ปวส. / อนุปริญญา	143	3.84	.57			
(4) ปริญญาตรี และสูงกว่า	90	4.05	.53			
(5) อื่นๆ	2	4.40	.57			
รวม	315	3.95	.58	2.940	.021	

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ทำงานแตกต่างกัน แต่เมื่อทดสอบเป็นรายคู่ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน
ในภาพรวมและรายคู่จำแนกตามอายุงาน

สถานภาพส่วนบุคคล (อายุงาน)	N	$\bar{X}$	S.D.	F	P
(1) 1-5 ปี	182	3.91	.39		
(2) 6-10 ปี	91	3.88	.38		
(3) 11-15 ปี	23	3.83	.44		
(4) มากกว่า 15 ปี	19	3.82	.44		
รวม	315	3.89	.39	.515	.672

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความ
ต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน
ในด้านการศึกษาและรายคู่ จำแนกตามอายุงาน

สถานภาพส่วนบุคคล (อายุงาน)	N	$\bar{X}$	S.D.	F	P
(1) 1-5 ปี	182	3.90	.45		
(2) 6-10 ปี	91	3.87	.52		
(3) 11-15 ปี	23	3.94	.50		
(4) มากกว่า 15 ปี	19	3.73	.72		
รวม	315	3.88	.50	.749	.524

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความ
ต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษาไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน
 ในด้านการฝึกอบรมและรายได้ จำแนกตามอายุงาน

สถานภาพส่วนบุคคล (อายุงาน)	N	$\bar{X}$	S.D.	F	P
(1) 1-5 ปี	182	3.88	.51		
(2) 6-10 ปี	91	3.85	.50		
(3) 11-15 ปี	23	3.83	.51		
(4) มากกว่า 15 ปี	19	3.80	.35		
รวม	315	3.86	.50	.183	.908

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน
 ในด้านการพัฒนาตนเองและรายได้ จำแนกตามอายุงาน

สถานภาพส่วนบุคคล (อายุงาน)	N	$\bar{X}$	S.D.	F	P
(1) 1-5 ปี	182	3.90	.54		
(2) 6-10 ปี	91	3.87	.50		
(3) 11-15 ปี	23	3.75	.61		
(4) มากกว่า 15 ปี	19	3.66	.65		
รวม	315	3.87	.54	1.550	.202

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน



สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
 มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน
ในด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ทำงานและรายได้ จำแนกตามอายุงาน

สถานภาพส่วนบุคคล (อายุงาน)	N	$\bar{X}$	S.D.	F	P
(1) 1-5 ปี	182	3.96	.58		
(2) 6-10 ปี	91	3.94	.61		
(3) 11-15 ปี	23	3.81	.56		
(4) มากกว่า 15 ปี	19	4.08	.44		
รวม	315	3.95	.58	.763	.515

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน
ในภาพรวมและรายได้ จำแนกตามรายได้

สถานภาพส่วนบุคคล (รายได้)	N	$\bar{X}$	S.D.	F	P	ผลการทดสอบรายคู่
(1) ไม่เกิน 8,000 บาท	76	3.95	.47			ไม่พบความแตกต่าง
(2) 8,001-12,000 บาท	82	3.93	.38			
(3) 12,001-16,000 บาท	115	3.87	.32			
(4) 16,001 บาทขึ้นไป	42	3.76	.39			
รวม	315	3.89	.39	2.774	.042	

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมแตกต่างกัน แต่เมื่อทดสอบเป็นรายคู่ไม่พบความแตกต่าง



ตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน
ในด้านการพัฒนาตนเองและรายกลุ่ม จำแนกตามรายได้

สถานภาพส่วนบุคคล (รายได้)		N	$\bar{X}$	S.D.	F	P
(1)	ไม่เกิน 8,000 บาท	76	3.93	.64	1.287	.279
(2)	8,001-12,000 บาท	82	3.91	.52		
(3)	12,001-16,000 บาท	115	3.84	.47		
(4)	16,001 บาทขึ้นไป	42	3.74	.58		
รวม		315	3.88	.54		

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน
ในการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ทำงานและรายการจำแนกตามรายได้

สถานภาพส่วนบุคคล (รายได้)	N	$\bar{X}$	S.D.	F	P
(1) ไม่เกิน 8,000 บาท	76	4.08	.63	2.586	.053
(2) 8,001-12,000 บาท	82	4.00	.58		
(3) 12,001-16,000 บาท	115	3.87	.55		
(4) 16,001 บาทขึ้นไป	42	3.87	.54		
รวม	315	3.95	.58		

จากตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน
ในภาพรวมและรายกลุ่ม จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพส่วนบุคคล (สถานภาพสมรส)	N	$\bar{X}$	S.D.	F	P	ผลการทดสอบรายกลุ่ม
(1) โสด	158	3.96	.38	4.952	.008	(1) > (2)
(2) สมรส	141	3.83	.40			
(3) หม้ายหรือหย่า	16	3.75	.31			
รวม	315	3.89	.39			

จากตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อทดสอบเป็นรายกลุ่ม ปรากฏว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส

ตารางที่ 4.29 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน
ในด้านการศึกษาและรายกลุ่ม จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพส่วนบุคคล (สถานภาพสมรส)	N	$\bar{X}$	S.D.	F	P	ผลการทดสอบรายกลุ่ม
(1) โสด	158	3.97	.46	5.856	.003	(1) > (2)
(2) สมรส	141	3.82	.52			(1) > (3)
(3) หม้ายหรือหย่า	16	3.64	.52			
รวม	315	3.88	.50			

จากตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษาแตกต่างกัน เมื่อทดสอบเป็นรายกลุ่ม ปรากฏว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส และสถานภาพหม้ายหรือหย่า

ตารางที่ 4.30 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน
 ในด้านการฝึกอบรมและรายการ จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพส่วนบุคคล (สถานภาพสมรส)		N	$\bar{X}$	S.D.	F	P	ผลการทดสอบรายคู่
(1)	โสด	158	3.93	.47	3.268	.040	ไม่พบความแตกต่าง
(2)	สมรส	141	3.80	.53			
(3)	หม้ายหรือหย่า	16	3.71	.33			
รวม		315	3.86	.50			

จากตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมแตกต่างกัน แต่เมื่อทดสอบเป็นรายคู่ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.31 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน
 ในด้านการพัฒนาตนเองและรายการ จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพส่วนบุคคล (สถานภาพสมรส)		N	$\bar{X}$	S.D.	F	P
(1)	โสด	158	3.93	.55	2.114	.123
(2)	สมรส	141	3.80	.53		
(3)	หม้ายหรือหย่า	16	3.88	.54		
รวม		315	3.87	.54		

จากตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ 4.32 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน
 ในด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ทำงานและรายได้ จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพส่วนบุคคล (สถานภาพสมรส)		N	$\bar{X}$	S.D.	F	P
(1)	โสด	158	4.00	.59	1.593	.205
(2)	สมรส	141	3.91	.54		
(3)	หม้ายหรือหย่า	16	3.79	.81		
รวม		315	3.95	.58		

จากตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน
 มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ทำงานไม่แตกต่างกัน



สำนักอธิบดีบริหารและเทศโนโลยีสารสนเทศ
 มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร