

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูล โดยการใช้แบบสอบถามที่เกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของหัวหน้างานใน บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) โดยผู้วิจัยได้จัดรูปแบบการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดในรูปของตารางประกอบคำบรรยายโดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพบุคคลของหัวหน้างาน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ฝายงาน และการศึกษาอบรมเพิ่มเติมตามสายอาชีพ โดยการแจกแจงค่าความถี่ และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของหัวหน้างานใน บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) ใน 3 ด้านคือ สมรรถนะด้านความรู้ สมรรถนะด้านทักษะ และสมรรถนะด้านเจตคติ โดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของหัวหน้างานใน บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) ตามสภาพส่วนบุคคล ซึ่งมีตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ฝายงาน และการศึกษาอบรมเพิ่มเติมตามสายอาชีพ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว One-way ANOVA เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี S-method ของ Scheffe'

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของหัวหน้างาน เป็นการสรุปความคิดเห็นจากแบบสอบถามปลายเปิด ใช้วิธีการสังเคราะห์ข้อความและความถี่ และนำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง แต่ละขั้นตอนมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของหัวหน้างาน

การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของหัวหน้างาน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ฝ่ายงาน และการศึกษาอบรมเพิ่มเติมตามสายอาชีพ ดังตาราง 2

ตาราง 2

จำนวนและร้อยละสถานภาพส่วนบุคคลของหัวหน้างานใน บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	68	30.40
30-40 ปี	77	34.40
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	79	35.20
รวม	224	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	76	33.90
ปริญญาตรี	102	45.60
สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป	46	20.50
รวม	224	100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	66	29.50
5-10 ปี	84	37.50
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	74	33.00
รวม	224	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ฝ่ายงาน		
หัวหน้างานฝ่ายผลิต	79	35.30
หัวหน้างานฝ่ายขายและการตลาด	78	34.80
หัวหน้างานฝ่ายสนับสนุน	67	29.90
รวม	224	100.00
การศึกษาอบรมเพิ่มเติมตามสายอาชีพ		
ไม่เคย	16	7.10
น้อยกว่า 5 ครั้งต่อปี	90	40.20
5-10 ครั้งต่อปี	64	28.60
มากกว่า 10 ครั้งต่อปีขึ้นไป	54	24.10
รวม	224	100.00

จากตาราง 2 พบว่า ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของหัวหน้างานใน บริษัท สยาม สตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มากที่สุด ร้อยละ 35.30 ซึ่งระดับการศึกษาปริญญาตรี มีมากที่สุดร้อยละ 45.50 หัวหน้างานมี ประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี มากที่สุดร้อยละ 37.50 เป็นหัวหน้างานฝ่ายผลิต มาก ที่สุดร้อยละ 35.30 และมีการศึกษาอบรมเพิ่มเติมตามสายอาชีพ น้อยกว่า 5 ครั้งต่อปี มาก ที่สุดร้อยละ 40.20

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของหัวหน้างานใน บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมรรถนะที่ จำเป็นในการสอนงานของหัวหน้างานใน บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

(มหาชน) ใน 3 ด้านคือ สมรรถนะด้านความรู้ สมรรถนะด้านทักษะ และสมรรถนะด้านเจตคติ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เสนอไว้ในตาราง 3-6

ตาราง 3

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของหัวหน้างาน ใน บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) เป็นรายด้าน และ โดยรวม

สมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงาน	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
1. สมรรถนะด้านความรู้	3.54	0.23	มาก
2. สมรรถนะด้านทักษะ	3.57	0.24	มาก
3. สมรรถนะด้านเจตคติ	3.58	0.24	มาก
รวม	3.51	0.20	มาก

จากตาราง 3 พบว่า หัวหน้างานมีสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า หัวหน้างานมีสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงาน ด้านเจตคติ ด้านทักษะ และด้านความรู้ อยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 3.58, 3.57$ และ 3.54 ตามลำดับ)

ตาราง 4

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของหัวหน้างาน ใน บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้ เป็นรายข้อ

สมรรถนะด้านความรู้	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
ความรู้เกี่ยวกับธุรกิจและองค์กร			
1. มีความรู้เรื่องประวัติความเป็นมา และชื่อเสียงขององค์กร	3.64	0.48	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

สมรรถนะด้านความรู้	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
2. มีความรู้เรื่องเป้าหมายและนโยบายขององค์กร	3.56	0.50	มาก
3. มีความรู้ระบบการบริหารขององค์กร	3.62	0.54	มาก
4. มีความรู้วัฒนธรรมองค์กร และระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ	3.66	0.48	มาก
5. มีความรู้ข้อปฏิบัติ และจรรยาบรรณของพนักงาน	3.49	0.51	ปานกลาง
ความรู้ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ			
6. มีความรู้พื้นฐานในการดำเนินธุรกิจ	3.59	0.54	มาก
7. มีความรู้ในงานที่รับผิดชอบและมีประสบการณ์ในการทำงาน	3.33	0.59	ปานกลาง
8. มีความรู้ความชำนาญในด้านการผลิต	3.62	0.54	มาก
9. มีความรู้ในการเสริมสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในงานที่ปฏิบัติ	3.66	0.48	มาก
10. มีความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือต่าง ๆ หลักการและวิธีการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน	3.49	0.51	ปานกลาง
11. มีความรู้ในด้านภาษาอังกฤษ หรือศัพท์เฉพาะในสายการผลิตขององค์กร	3.37	0.59	ปานกลาง
ความรู้ทางด้านการบริหารหรือการจัดการ			
12. มีความรู้เรื่องบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา	3.39	0.52	ปานกลาง
13. มีความรู้เรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การควบคุมและการติดตามผล	3.62	0.54	มาก
14. มีความรู้เรื่องความสำคัญของการสอนงาน	3.66	0.48	มาก
15. มีความรู้ในหลักการ ขั้นตอน การเตรียม และการวางแผนเรื่องการสอนงาน	3.49	0.51	ปานกลาง

ตาราง 4 (ต่อ)

สมรรถนะด้านความรู้	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
16. มีความรู้เรื่องการประเมินความสามารถของ พนักงานโดยพิจารณาจากผลงาน	3.59	0.54	มาก
17. มีความรู้เรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ ความปลอดภัย	3.57	0.51	มาก
18. มีความรู้เรื่องการพัฒนาพนักงานรวมถึง การบริหารแรงงานสัมพันธ์	3.45	0.61	ปานกลาง
19. มีความรู้เรื่องกิจกรรมการประกันคุณภาพ เช่น กิจกรรม 5 ส. วงจรควบคุมคุณภาพ (QCC) การบำรุงรักษาเชิงทวิผล (TPM)	3.51	0.54	มาก
20. มีความรู้เรื่องการบริหารบุคคลสำหรับหัวหน้า- งาน การสรรหา และการคัดเลือกพนักงาน	3.46	0.55	ปานกลาง
รวม	3.54	0.23	มาก

จากตาราง 4 พบว่า หัวหน้างานมีสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานด้านความรู้
ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หัวหน้างานมี
สมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานในระดับมาก 12 ข้อ และระดับปานกลาง 8 ข้อ โดยข้อ
ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ หัวหน้างานมีความรู้วัฒนธรรมองค์กร และระเบียบ
กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.66$) มีความรู้ในการเสริมสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในงานที่
ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.66$) และมีความรู้เรื่องความสำคัญของการสอนงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
ได้แก่ มีความรู้ในงานที่รับผิดชอบ และมีประสบการณ์ในการทำงาน ($\bar{X} = 3.33$)

ตาราง 5

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของหัวหน้างาน
ใน บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) ด้านทักษะ เป็นรายข้อ

สมรรถนะด้านทักษะ	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
ทักษะการถ่ายทอดและการสอน			
1. มีความชำนาญในการสอนงานแบบต่าง ๆ เช่น การสอนงานขณะทำงาน การสอนงานเป็นกลุ่ม การให้ฝึกปฏิบัติ ฯลฯ	3.54	0.51	มาก
2. มีความชำนาญในการจัดลำดับความคิดใน การถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และเจตคติ	3.48	0.61	ปานกลาง
3. มีการให้กำลังใจผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ	3.60	0.50	มาก
4. มีความสามารถในการประเมินผลการติดตาม และตรวจสอบการปฏิบัติงาน	3.58	0.55	มาก
ทักษะการสื่อสาร			
5. มีความสามารถในการพูดโน้มน้าวใจ	3.57	0.50	มาก
6. มีความสามารถในการพูดเพื่อให้เกิดความเข้าใจ	3.54	0.50	มาก
7. มีความสามารถในการสื่อสาร 2 ทาง โดยมี การตอบสนองกลับจากผู้ได้บังคับบัญชา	3.67	0.54	มาก
8. มีความสามารถในการเจรจาต่อรองกับ ผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการสอนงาน	3.58	0.51	มาก
ทักษะการเป็นผู้นำ			
9. มีความสามารถในการทำงานร่วมกัน	3.62	0.54	มาก
10. เป็นทีมโดยบริหารและพัฒนาทีมงานได้	3.66	0.48	มาก



ตาราง 5 (ต่อ)

สมรรถนะด้านทักษะ	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
11. มีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์และพัฒนา ให้ผู้ได้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานมีความคิด สร้างสรรค์ได้	3.49	0.51	ปานกลาง
12. มีความสามารถในการแก้ปัญหาและตัดสินใจ	3.59	0.54	มาก
รวม	3.57	0.24	มาก

จากตาราง 5 พบว่า หัวหน้างานมีสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานด้านทักษะ
ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หัวหน้างานมี
สมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานในระดับมาก 10 ข้อ และระดับปานกลาง 2 ข้อ โดย
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ หัวหน้างานมีความสามารถในการสื่อสาร 2
ทาง โดยมีการตอบสนองกลับจากผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.67$) เป็นทีมโดยบริหาร และ
พัฒนาทีมงานได้ ($\bar{X} = 3.66$) และมีการให้กำลังใจผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อปฏิบัติงาน อย่าง
มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.60$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีความชำนาญในการจัดลำดับ
ความคิดในการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และเจตคติ ($\bar{X} = 3.48$)

ตาราง 6

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของ
หัวหน้างานใน บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) ด้านเจตคติ
เป็นรายข้อ

สมรรถนะด้านเจตคติ	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
การพัฒนาองค์กรและงาน			
1. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่ดี และพร้อมที่จะพัฒนาองค์กร	3.33	0.47	ปานกลาง

ตาราง 6 (ต่อ)

สมรรถนะด้านเจตคติ	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
2. ท่านคิดว่าการทำงานกับองค์กรมีความก้าวหน้า	3.42	0.49	ปานกลาง
3. ท่านประพาศติตนอยู่ในกฎและระเบียบของ องค์กร	3.66	0.48	มาก
4. ท่านมีความรู้สึกที่ดีกับงานที่ทำอยู่ และพร้อมที่ จะพัฒนาให้ดีขึ้น	3.58	0.55	มาก
การพัฒนาบุคลากร			
5. ท่านมีความรู้สึกพอใจต่อการสนับสนุนของ ผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาบุคลากร	3.75	0.44	มาก
6. ท่านเห็นว่าการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสิ่งที่ดี	3.57	0.61	มาก
7. ท่านยอมรับความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.67	0.57	มาก
8. ท่านมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	4.00	0.37	มาก
9. ท่านคิดว่าผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านจะเป็น หัวหน้าที่ดีในอนาคตได้	3.69	0.53	มาก
การพัฒนาตนเอง			
10. ท่านคิดว่าจริยธรรมของหัวหน้างานมี ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาและองค์กร	3.52	0.50	มาก
11. ท่านคิดว่าหัวหน้างานควรมีการพัฒนา ความฉลาดทางอารมณ์ เพื่อสามารถควบคุม อารมณ์ได้ดี	3.52	0.50	มาก
12. ท่านคิดว่าควรบริหารความเครียด เช่น การออกกำลังกาย การพักผ่อนหย่อนใจ การทำ สมาธิ การแสดงอารมณ์อย่างถูกวิธี การสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน ฯลฯ เป็นสิ่งที่ดี	3.54	0.50	มาก
13. ท่านคิดว่าการบริหารจิตใจ เช่น การสร้าง แรงจูงใจที่ดี การคิดในทางบวก ฯลฯ เป็นสิ่งที่ดี	3.46	0.50	ปานกลาง

ตาราง 6 (ต่อ)

สมรรถนะด้านเจตคติ	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
14. ท่านคิดว่าการพัฒนาตนเองเป็นสิ่งที่สำคัญ			
สำหรับการเป็นหัวหน้างาน	3.42	0.49	ปานกลาง
รวม	3.58	0.23	มาก

จากตาราง 6 พบว่า หัวหน้างานมีสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานด้านเจตคติ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หัวหน้างานมีสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานในระดับมาก 10 ข้อ และระดับปานกลาง 4 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.00$) ท่านมีความรู้สึกพอใจต่อการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.75$) และท่านคิดว่าผู้ได้บังคับบัญชาของท่านจะเป็นหัวหน้าที่ดีในอนาคตได้ ($\bar{X} = 3.69$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ท่านมีความรู้สึกว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่ดี และพร้อมที่จะพัฒนาองค์กร ($\bar{X} = 3.33$)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของหัวหน้างาน ใน บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)

ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของหัวหน้างานใน บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) ตามสถานสภาพส่วนบุคคล ซึ่งมีตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ฝ่ายงาน และการศึกษาอบรมเพิ่มเติมตามสายอาชีพ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี S-method ของ Scheffe' ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงในตาราง 7-22

ตาราง 7

ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของหัวหน้างานใน บริษัท สยาม สตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ เป็นรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ด้านความรู้				
ระหว่างกลุ่ม	0.417	2	0.208	4.054*
ภายในกลุ่ม	11.356	221	0.051	
รวม	11.772	223		
ด้านทักษะ				
ระหว่างกลุ่ม	0.176	2	0.088	1.478
ภายในกลุ่ม	13.189	221	0.060	
รวม	13.366	223		
ด้านเจตคติ				
ระหว่างกลุ่ม	0.524	2	0.262	4.855*
ภายในกลุ่ม	11.932	221	0.054	
รวม	12.456	223		
ภาพรวม				
ระหว่างกลุ่ม	0.416	2	0.208	5.503*
ภายในกลุ่ม	8.349	221	0.038	
รวม	8.764	223		

* $p < 0.05$

จากตาราง 7 พบว่า หัวหน้างานที่มีอายุต่างกัน มีสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานในภาพรวม ด้านเจตคติ และด้านความรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe' ดังตาราง 8-10 ส่วนด้านทักษะแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 8

ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของหัวหน้างานใน บริษัท สยาม สตีลอินเตอร์เนชันแนล จำกัด (มหาชน) ภาพรวม จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี			30-40 ปี	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป
	\bar{X}	3.55	3.54	3.54	
ต่ำกว่า 30 ปี	3.55		*	-	
30-40 ปี	3.45			*	
มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	3.54				

* $p < 0.05$

จากตาราง 8 พบว่า ในการทดสอบรายคู่ในภาพรวมของหัวหน้างานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี กับอายุ 30-40 ปี และอายุ 30-40 ปี กับอายุมากกว่า 40 ปี ขึ้นไป มีสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 9

ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของหัวหน้างานใน บริษัท สยาม สตีลอินเตอร์เนชันแนล จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้ จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี			30-40 ปี	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป
	\bar{X}	3.59	3.49	3.53	
ต่ำกว่า 30 ปี	3.59		*	-	
30-40 ปี	3.49			-	
มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	3.53				

* $p < 0.05$

จากตาราง 9 พบว่า ในการทดสอบรายคู่ในด้านความรู้ของหัวหน้างานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี กับอายุ 30-40 ปี มีสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนอายุมากกว่า 40 ปี ขึ้นไป แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 10

ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของหัวหน้างานใน บริษัท สยาม สตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) ด้านเจตคติ จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ	มากกว่า 30 ปี			มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป
	\bar{X}	3.63	3.51	3.61
ต่ำกว่า 30 ปี	3.63		*	-
30-40 ปี	3.51			-
มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	3.61			

* $p < 0.05$

จากตาราง 10 พบว่า ในการทดสอบรายคู่ในด้านเจตคติของหัวหน้างานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี กับอายุ 30-40 ปี มีสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนอายุมากกว่า 40 ปี ขึ้นไป แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 11

ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของหัวหน้างานใน บริษัท สยาม สตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ด้านความรู้				
ระหว่างกลุ่ม	0.193	2	0.096	1.839
ภายในกลุ่ม	11.580	221	0.052	
รวม	11.772	223		

ตาราง 11 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ด้านทักษะ				
ระหว่างกลุ่ม	0.104	2	0.052	0.870
ภายในกลุ่ม	13.261	221	0.060	
รวม	13.366	223		
ด้านเจตคติ				
ระหว่างกลุ่ม	0.336	2	0.168	3.061*
ภายในกลุ่ม	12.121	221	0.055	
รวม	12.456	223		
ภาพรวม				
ระหว่างกลุ่ม	0.241	2	0.120	3.123*
ภายในกลุ่ม	8.523	221	0.039	
รวม	8.764	223		

* $p < 0.05$

จากตาราง 11 พบว่า หัวหน้างานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานในภาพรวม และด้านเจตคติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe' ดังตาราง 12-13 ส่วนด้านความรู้ และด้านทักษะแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 12

ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของหัวหน้างานใน บริษัท สยาม สตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) ภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	\bar{X}	3.52	3.54
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.52	-	-
ปริญญาตรี	3.54		*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.45		

* $p < 0.05$

จากตาราง 12 พบว่า ในการทดสอบรายคู่ในภาพรวมของหัวหน้างานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี มีสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 13

ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของหัวหน้างานใน บริษัท สยาม สตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) ด้านเจตคติ จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	\bar{X}	3.61	3.59
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.61	-	-
ปริญญาตรี	3.59		-
สูงกว่าปริญญาตรี	3.51		

จากตาราง 13 พบว่า ในการทดสอบรายคู่ในด้านเจตคติของหัวหน้างานที่มี การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับสมรรถนะ ที่จำเป็นในการสอนงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกคู่ (เนื่องจากความแตกต่างที่พบจากการวิเคราะห์ One-way ANOVA นั้นเกิดจากการ เปรียบเทียบเป็นรายคู่อย่างสลับซับซ้อน)

ตาราง 14

ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของหัวหน้างานใน บริษัท สยาม สตีลอินเตอร์เนชันแนล จำกัด (มหาชน) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเป็นราย ด้าน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ด้านความรู้				
ระหว่างกลุ่ม	0.421	2	0.210	4.095*
ภายในกลุ่ม	11.352	221	0.051	
รวม	11.772	223		
ด้านทักษะ				
ระหว่างกลุ่ม	0.313	2	0.156	2.648
ภายในกลุ่ม	13.053	221	0.059	
รวม	13.366	223		
ด้านเจตคติ				
ระหว่างกลุ่ม	0.412	2	0.206	3.780*
ภายในกลุ่ม	12.044	221	.054	
รวม	12.456	223		
ภาพรวม				
ระหว่างกลุ่ม	0.375	2	0.187	4.933*
ภายในกลุ่ม	8.390	221	0.038	
รวม	8.764	223		

* $p < 0.05$

จากตาราง 14 พบว่า หัวหน้างานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานในภาพรวม ด้านความรู้ และด้านเจตคติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe' ดังตาราง 15-17 ส่วนด้านทักษะแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 15

ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของหัวหน้างานใน บริษัท สยาม สตีลอินเตอร์เนชันแนล จำกัด (มหาชน) ภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายคู่

ประสบการณ์ในการทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
\bar{X}	3.52	3.46	3.56
ต่ำกว่า 5 ปี	3.52	-	-
5-10 ปี	3.46		*
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	3.56		

* $p < 0.05$

จากตาราง 15 พบว่า ในการทดสอบรายคู่ในภาพรวมของหัวหน้างานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี กับมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนหัวหน้างานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 16

ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของหัวหน้างานใน บริษัท สยาม สตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายคู่

ประสบการณ์ในการทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
\bar{X}	3.59	3.48	3.55
ต่ำกว่า 5 ปี	3.59	*	-
5-10 ปี	3.48		-
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	3.55		

* $p < 0.05$

จากตาราง 16 พบว่า ในการทดสอบรายคู่ในด้านความรู้ของหัวหน้างานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับ 5-10 ปี มีสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนหัวหน้างานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 17

ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของหัวหน้างานใน บริษัท สยาม สตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) ด้านเจตคติ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายคู่

ประสบการณ์ในการทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
\bar{X}	3.57	3.54	3.64
ต่ำกว่า 5 ปี	3.57	-	-
5-10 ปี	3.54		*
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	3.64		

* $p < 0.05$

จากตาราง 17 พบว่า ในการทดสอบรายคู่ในภาพรวมของหัวหน้างานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี กับมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนหัวหน้างานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 18

ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของหัวหน้างานใน บริษัท สยาม สตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) (มหาชน) จำแนกตามฝ่ายงาน เป็นรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ด้านความรู้				
ระหว่างกลุ่ม	0.023	2	0.012	0.220
ภายในกลุ่ม	11.749	221	0.053	
รวม	11.772	223		
ด้านทักษะ				
ระหว่างกลุ่ม	0.039	2	0.019	0.321
ภายในกลุ่ม	13.327	221	0.060	
รวม	13.366	223		
ด้านเจตคติ				
ระหว่างกลุ่ม	0.008	2	0.004	0.075
ภายในกลุ่ม	12.448	221	0.056	
รวม	12.456	223		
ภาพรวม				
ระหว่างกลุ่ม	0.003	2	0.002	0.041
ภายในกลุ่ม	8.761	221	0.040	
รวม	8.764	223		

จากตาราง 18 พบว่า หัวหน้างานที่มีฝ่ายงานต่างกัน มีสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานในภาพรวม ด้านทักษะ ด้านความรู้ และด้านเจตคติ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 19

ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของหัวหน้างานใน บริษัท สยาม สตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) จำแนกตามการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ด้านความรู้				
ระหว่างกลุ่ม	0.701	3	0.234	4.642*
ภายในกลุ่ม	11.072	220	0.050	
รวม	11.772	223		
ด้านทักษะ				
ระหว่างกลุ่ม	0.912	3	0.304	5.369*
ภายในกลุ่ม	12.454	220	0.057	
รวม	13.366	223		
ด้านเจตคติ				
ระหว่างกลุ่ม	0.057	3	0.019	0.337
ภายในกลุ่ม	12.399	220	0.056	
รวม	12.456	223		
ภาพรวม				
ระหว่างกลุ่ม	0.418	3	0.139	3.668*
ภายในกลุ่ม	8.347	220	0.038	
รวม	8.764	223		

* $p < 0.05$

จากตาราง 19 พบว่า หัวหน้างานที่มีการศึกษาอบรมเพิ่มเติมตามสายอาชีพ ต่างกัน มีสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานในภาพรวม ด้านทักษะ และด้านความรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็น รายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe' ดังตาราง 20-22 ส่วนด้านเจตคติ แตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 20

ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของหัวหน้างานใน บริษัท สยาม สตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) ภาพรวม จำแนกตามการศึกษาอบรมเพิ่มเติม ตามสายอาชีพ เป็นรายคู่

ประสบการณ์ในการทำงาน		ไม่เคย	น้อยกว่า 5 ครั้งต่อปี	5-10 ครั้งต่อปี	มากกว่า 10 ครั้งต่อปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.39	3.55	3.49	3.51
ไม่เคย	3.39		*	-	-
น้อยกว่า 5 ครั้งต่อปี	3.55			-	-
5-10 ครั้งต่อปี	3.49				-
มากกว่า 10 ครั้งต่อปีขึ้นไป	3.51				

* $p < 0.05$

จากตาราง 20 พบว่า ในการทดสอบรายคู่ในภาพรวมของหัวหน้างานที่ไม่เคยมี การศึกษาอบรมเพิ่มเติมตามสายอาชีพ กับน้อยกว่า 5 ครั้งต่อปี มีสมรรถนะที่จำเป็นใน การสอนงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนหัวหน้างานที่มี การศึกษาอบรมเพิ่มเติมตามสายอาชีพ 5-10 ครั้งต่อปี และมากกว่า 10 ครั้งต่อปีขึ้นไป มี สมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 21

ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของหัวหน้างานใน บริษัท สยาม สตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้ จำแนกตามการศึกษอบรมเพิ่มเติมตามสายอาชีพ เป็นรายคู่

ประสบการณ์ในการทำงาน		ไม่เคย	น้อยกว่า 5 ครั้งต่อปี	5-10 ครั้งต่อปี	มากกว่า 10 ครั้งต่อปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.39	3.59	3.50	3.53
ไม่เคย	3.39		*	-	-
น้อยกว่า 5 ครั้งต่อปี	3.59			-	-
5-10 ครั้งต่อปี	3.50				-
มากกว่า 10 ครั้งต่อปีขึ้นไป	3.53				

* $p < 0.05$

จากตาราง 21 พบว่า ในการทดสอบรายคู่ในด้านความรู้ของหัวหน้างานที่ไม่เคยมีการศึกษอบรมเพิ่มเติมตามสายอาชีพ กับน้อยกว่า 5 ครั้งต่อปี มีสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนหัวหน้างานที่มีการศึกษอบรมเพิ่มเติมตามสายอาชีพ 5-10 ครั้งต่อปี และมากกว่า 10 ครั้งต่อปีขึ้นไป มีสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 22

ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของหัวหน้างานใน บริษัท สยาม สตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) ด้านทักษะ จำแนกตามการศึกษาอบรมเพิ่มเติม ตามสายอาชีพ เป็นรายคู่

ประสบการณ์ในการทำงาน		ไม่เคย	น้อยกว่า 5 ครั้งต่อปี	5-10 ครั้งต่อปี	มากกว่า 10 ครั้งต่อปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.39	3.64	3.55	3.55
ไม่เคย	3.39		*	-	-
น้อยกว่า 5 ครั้งต่อปี	3.64			-	-
5-10 ครั้งต่อปี	3.55				-
มากกว่า 10 ครั้งต่อปีขึ้นไป	3.55				

* $p < 0.05$

จากตาราง 22 พบว่า ในการทดสอบรายคู่ในด้านทักษะของหัวหน้างานที่ไม่เคยมีการศึกษาอบรมเพิ่มเติมตามสายอาชีพ กับน้อยกว่า 5 ครั้งต่อปี มีสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนหัวหน้างานที่มีการศึกษาอบรมเพิ่มเติมตามสายอาชีพ 5-10 ครั้งต่อปี และมากกว่า 10 ครั้งต่อปีขึ้นไป มีสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสมรรถนะ
ที่จำเป็นในการสอนงานของหัวหน้างานใน บริษัท สยามสตีล-
อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นในการ
สอนงานของหัวหน้างานใน บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) ซึ่งได้
จากแบบสอบถามปลายเปิด ใช้วิธีสรุปความและแจกแจงความถี่ แสดงในตาราง 23

ตาราง 23

ความถี่ข้อมูลข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของ
หัวหน้างานใน บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
	ด้านความรู้	
1.	ควรจัดให้มีการอบรมความรู้ในด้านภาษาอังกฤษ หรือศัพท์เฉพาะ ในสายการผลิต	42
2.	ควรจัดทำคู่มือสำหรับหัวหน้างาน ในการสรรหา และการ คัดเลือกพนักงาน รวมถึงแนวทางการบริหารแรงงานสัมพันธ์	17
	ด้านทักษะ	
1.	ควรจัดกิจกรรมที่ให้ผู้ร่วมงานทุกคนทำร่วมกันและได้แสดง ความคิดที่สร้างสรรค์อยู่เสมอ	35
2.	ควรจัดให้มีการอบรมเพื่อเพิ่ม ทักษะและความชำนาญใน การสอนงานแบบต่าง ๆ	21
3.	ควรจัดให้มีการอบรมด้านการสื่อสารเพื่อเพิ่มความรู้และ ความเข้าใจ	9

ตาราง 23 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
ด้านเจตคติ		
1.	ควรสนับสนุน และส่งเสริมความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงานให้แก่พนักงานอย่างชัดเจน	14
2.	ควรสนับสนุน และส่งเสริมการพัฒนาตนเองของพนักงานในทุก ๆ ด้าน เช่น การศึกษา การอบรม เป็นต้น	10

จากตาราง 23 พบว่า หัวหน้างานมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงาน ดังนี้

1. ด้านความรู้ มีผู้ให้ข้อเสนอแนะดังนี้ ควรจัดให้มีการอบรมความรู้ในด้านภาษาอังกฤษ หรือศัพท์เฉพาะในสายการผลิต และควรจัดทำคู่มือสำหรับหัวหน้างานในการสรรหา และการคัดเลือกพนักงาน รวมถึงแนวทางการบริหารแรงงานสัมพันธ์
2. ด้านทักษะ มีผู้ให้ข้อเสนอแนะดังนี้ ควรจัดกิจกรรมที่ให้ผู้ร่วมงานทุกคนทำร่วมกัน และได้แสดงความคิดที่สร้างสรรค์อยู่เสมอ ควรจัดให้มีการอบรมเพื่อเพิ่ม ทักษะและความชำนาญในการสอนงานแบบต่าง ๆ และควรจัดให้มีการอบรมด้านการสื่อสาร เพื่อเพิ่มความรู้และความเข้าใจ
3. ด้านเจตคติ มีผู้ให้ข้อเสนอแนะดังนี้ ควรสนับสนุน และส่งเสริมความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงานให้แก่พนักงานอย่างชัดเจน และควรสนับสนุน และส่งเสริมการพัฒนาตนเองของพนักงานในทุก ๆ ด้าน เช่น การศึกษา การอบรม เป็นต้น