

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของของพนักงาน ปัจจัยในการฝึกอบรมของพนักงาน ประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรม และสมรรถนะของพนักงาน 2) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรม และสมรรถนะของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของพนักงาน ปัจจัยในการฝึกอบรมของพนักงาน และประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จำนวน 400 คน เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ อำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยจึงขอแนะนำและอภิปรายผลการวิเคราะห์ในรูปของตาราง ประกอบด้วย 9 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยในการฝึกอบรมของพนักงาน ในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์สมรรถนะของพนักงาน ในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์สมรรถนะของพนักงาน กับปัจจัยในการฝึกอบรมของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 8 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยในการฝึกอบรมกับประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 9 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมกับสมรรถนะของพนักงาน ของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

เพื่อความเข้าใจในการแปลความหมาย ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์  
ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบ t-test
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบ F-test
$R^2$	แทน	การหาความสัมพันธ์
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

## ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ

### จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ปัจจัยส่วนบุคคลของของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงานในองค์กร ตำแหน่งปัจจุบันในองค์กร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แสดงเป็นค่าความถี่และร้อยละ รายละเอียดแสดงตาม ตาราง 1

ตาราง 1 ค่าความถี่ และร้อยละ ของปัจจัยส่วนบุคคลของของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน	จำนวน (400คน)	ร้อยละ 100.0
เพศ		
ชาย	181	45.2
หญิง	219	54.8
อายุ		
ไม่เกิน 20 ปี	47	11.8
21 - 25 ปี	170	42.5
26 -30	100	25.0
31-35 ปี	57	14.1
36-40 ปี	19	4.8
41 ปีขึ้นไป	7	1.8
สถานภาพสมรส		
โสด	159	39.8
สมรส	216	54.0
หม้าย/หย่าร้าง	25	6.2
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษา	14	3.5
ปวช./ปวส.	154	38.5
ปริญญาตรี	201	50.2
สูงกว่าปริญญาตรี	31	7.8

ตาราง 1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคลพนักงานของ	จำนวน (400คน)	ร้อยละ 100.0
อายุการทำงานในองค์กร		
น้อยกว่า 1 ปี	5	1.2
1-3 ปี	115	28.8
4-6 ปี	191	47.8
มากกว่า 6 ปี	89	22.2
ตำแหน่งปัจจุบันในองค์กร		
พนักงานปฏิบัติการ	260	65.0
หัวหน้างานระดับต้น	78	19.5
หัวหน้างานระดับกลาง	35	8.8
ผู้ช่วยผู้จัดการ	17	4.2
ผู้จัดการแผนก/ฝ่าย	10	2.5
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
5,000-10,000 บาท	163	40.8
10,001 - 15,000 บาท	194	48.3
15,001 - 20,000 บาท	17	4.3
20,001 - 25,000 บาท	9	2.3
25,001 - 30,000 บาท	7	1.8
มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป	10	2.5

จากตาราง 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 54.8 อายุ 21 - 25 ปี จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 สถานภาพ สมรสสมรส จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 54.0 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 50.2 อายุการทำงานในองค์กร 4-6 ปี จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 47.8 ตำแหน่งปัจจุบันใน องค์กร พนักงานปฏิบัติการ จำนวน 260 คน คิดเป็นร้อยละ 65.0 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 48.3

## ตอนที่ 2 ปัจจัยในการฝึกอบรมของพนักงาน ในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ปัจจัยในการฝึกอบรมของพนักงาน ในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย ด้านลักษณะขององค์กร ด้านการวางแผนการฝึกอบรม ด้านการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้านกฎและเกณฑ์ในการเรียนรู้

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยในการฝึกอบรมของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านลักษณะขององค์กร

ด้านลักษณะขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. องค์กรเห็นว่าการฝึกอบรมมีประโยชน์ต่อองค์กร	3.87	.49	มาก
2. องค์กรเห็นว่าการฝึกอบรมมีประโยชน์ต่อพนักงานในองค์กร	3.66	.70	มาก
3. องค์กรเห็นความสำคัญของพนักงานในองค์กร	3.59	.75	มาก
4. องค์กรเห็นความสำคัญของการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ	3.89	.83	มาก
5. องค์กรสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมสม่ำเสมอ	3.69	.82	มาก
รวม	3.74	.55	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ปัจจัยในการฝึกอบรมของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านลักษณะขององค์กร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.74$  และ S.D. = .55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย พบว่า พนักงาน มีระดับความคิดเห็น ในเรื่ององค์กรเห็นความสำคัญของการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ องค์กรเห็นว่าการฝึกอบรมมีประโยชน์ต่อองค์กร องค์กรสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมสม่ำเสมอ องค์กรเห็นว่าการฝึกอบรมมีประโยชน์ต่อพนักงานในองค์กร องค์กรเห็นความสำคัญของพนักงานในองค์กร ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยในการฝึกอบรมของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการวางแผนการฝึกอบรม

ด้านการวางแผนการฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. องค์กรมีการวางแผนฝึกอบรมที่ดี	3.33	.91	มาก
2. องค์กรมีผู้จัดการฝึกอบรมเพื่อป้องกันการวางแผนผิดพลาด	3.49	1.03	มาก
3. องค์กรวางแผนก่อนที่จะให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าไปรับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้	3.56	1.09	มาก
4. องค์กรมีการวางแผนการฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสม	3.76	.81	มาก
5. การวางแผนการฝึกอบรมถือเป็นเรื่องที่ยุ่งมาก	3.33	1.03	มาก
รวม	3.53	.85	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ปัจจัยในการฝึกอบรมของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการวางแผนการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.53$  และ  $S.D. = .85$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย พบว่า พนักงาน มีระดับความคิดเห็น ในเรื่อง องค์กรมีการวางแผนการฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสม องค์กรวางแผนก่อนที่จะให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าไปรับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ องค์กรมีผู้จัดการฝึกอบรมเพื่อป้องกันการวางแผนผิดพลาด องค์กรมีการวางแผนฝึกอบรมที่ดี การวางแผนการฝึกอบรมถือเป็นเรื่องที่ยุ่งมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยในการฝึกอบรมของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ด้านการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตรงกับลักษณะงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน	3.67	.98	มาก
2. การถูกคัดเลือกฝึกอบรมจะเพิ่มความรู้ของพนักงานนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติในปัจจุบัน	3.90	.87	มาก
3. การถูกคัดเลือกฝึกอบรมมีความสำคัญกับพนักงาน	4.07	.81	มาก
4. การถูกคัดเลือกฝึกอบรมมีประโยชน์เหมาะสมกับพนักงาน	3.33	.91	มาก
5. การถูกคัดเลือกฝึกอบรมมีความจำเป็นต่อการฝึกอบรม	3.49	1.03	มาก
รวม	3.69	.59	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ปัจจัยในการฝึกอบรมของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.69$  และ S.D. = .59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย พบว่า พนักงาน มีระดับความคิดเห็น ในเรื่อง การถูกคัดเลือกฝึกอบรมมีความสำคัญกับพนักงาน การถูกคัดเลือกฝึกอบรม จะเพิ่มความรู้ของพนักงานนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติในปัจจุบัน การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตรงกับลักษณะงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน การถูกคัดเลือกฝึกอบรมมีความจำเป็นต่อการฝึกอบรม การถูกคัดเลือกฝึกอบรมมีประโยชน์เหมาะสมกับพนักงานค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยในการฝึกอบรมของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านกฎและเกณฑ์ในการเรียนรู้

ด้านกฎและเกณฑ์ในการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การฝึกอบรมจัดเวลาในการฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสม	3.56	1.08	มาก
2. การฝึกอบรมบ่อยครั้ง	3.51	.83	มาก
3. จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมเหมาะสม	3.73	1.03	มาก
4. การได้รับรู้จากการฝึกอบรม	3.50	.83	มาก
5. การทดสอบล่วงหน้าก่อนเข้ารับการฝึกอบรมเป็นสิ่งที่เหมาะสม	3.73	1.03	มาก
รวม	3.61	.57	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ปัจจัยในการฝึกอบรมของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านกฎและเกณฑ์ในการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.61$  และ S.D. = .57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย พบว่า พนักงาน มีระดับความคิดเห็น ในเรื่อง การทดสอบล่วงหน้าก่อนเข้ารับการฝึกอบรมเป็นสิ่งที่เหมาะสม จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมเหมาะสม การฝึกอบรมจัดเวลาในการฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสม ได้รับการฝึกอบรมบ่อยครั้ง ได้รับรู้จากการฝึกอบรม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ



ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ  
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย ด้านหลักสูตร ด้านวิทยากร ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านสถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านเอกสารที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านสื่ออุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม และด้านวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรม

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงาน  
ในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักสูตร

ด้านหลักสูตร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. เนื้อหาในหลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรมสอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน	3.95	.56	มาก
2. เนื้อหาในหลักสูตรเข้าใจง่ายสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในจริงในงาน	3.85	.75	มาก
3. เนื้อหาของหลักสูตรทำให้พนักงานเกิดทักษะและความชำนาญในการพัฒนางานได้อย่างถูกต้อง	4.01	.70	มาก
4. หลักสูตรในการฝึกอบรมเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของพนักงาน	3.88	.81	มาก
5. เนื้อหาหลักสูตรในการจัดฝึกอบรมทำให้พนักงานเกิดความคิดสร้างสรรค์	4.01	.80	มาก
6. หลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรมพนักงานปรับใช้ในการปฏิบัติงานร่วมกัน	3.87	.74	มาก
รวม	3.94	.52	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.94$  และ S.D. = .52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย พบว่า พนักงาน มีระดับความคิดเห็น ในเรื่อง เนื้อหาของหลักสูตรทำให้พนักงานเกิดทักษะและความชำนาญในการพัฒนางานได้อย่างถูกต้อง หลักสูตรในการฝึกอบรมเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของพนักงาน เนื้อหาหลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรมสอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน เนื้อหาหลักสูตรในการจัดฝึกอบรมทำให้พนักงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ เนื้อหาในหลักสูตรเข้าใจง่ายสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในจริงในงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงาน  
ในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านวิทยากร

ด้านวิทยากร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. วิทยากรได้ใช้เทคนิคในการถ่ายทอดความรู้ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเข้าใจง่าย	3.59	.94	มาก
2. วิทยากรได้ใช้เทคนิคให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีส่วนร่วมในการฝึกอบรม	3.49	.93	มาก
3. วิทยากรสามารถใช้สื่อเทคโนโลยีอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสม	3.62	.94	มาก
4. วิทยากรมีบุคลิกภาพที่ดีนำมาเป็นแบบอย่างสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม	3.53	.93	มาก
5. วิทยากรมีความรู้ ทักษะและประสบการณ์ตรงตามหัวข้อในการฝึกอบรม	3.46	.89	มาก
รวม	3.54	.79	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านวิทยากร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.54$  และ S.D. = .79) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยพบว่า พนักงาน มีระดับความคิดเห็น ในเรื่อง วิทยากรสามารถใช้สื่อเทคโนโลยีอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสม วิทยากรได้ใช้เทคนิคในการถ่ายทอดความรู้ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเข้าใจง่าย วิทยากรมีบุคลิกภาพที่ดีนำมาเป็นแบบอย่างสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิทยากรได้ใช้เทคนิคให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีส่วนร่วมในการฝึกอบรม วิทยากรมีความรู้ ทักษะและประสบการณ์ตรงตามหัวข้อในการฝึกอบรม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงาน  
ในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม

ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ระยะเวลาในการฝึกอบรมช่วยลดเวลาในการเรียนรู้ มากกว่าการศึกษาเล่าเรียน	3.46	.95	มาก
2. ทักษะและความชำนาญที่พนักงานได้รับระหว่างการฝึกอบรม จะช่วยลดเวลาในการปฏิบัติงาน	4.27	.72	มากที่สุด
3. ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมจะต้องสอดคล้องและเหมาะสมกับเนื้อหาของหลักสูตร	3.76	.84	มาก
4. ระยะเวลาอันสั้นที่ใช้ในการฝึกอบรมจะช่วยให้พนักงานเรียนรู้ได้รวดเร็วขึ้น	4.09	.74	มาก
5. ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมที่เหมาะสมจะช่วยให้พนักงานนำความรู้ไปปฏิบัติงานได้จริง	3.83	.75	มาก
รวม	3.88	.56	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$  และ S.D. = .56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย พบว่า พนักงาน มีระดับความคิดเห็น ในเรื่อง ทักษะและความชำนาญที่พนักงานได้รับระหว่างการฝึกอบรมจะช่วยลดเวลาในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ระยะเวลาอันสั้นที่ใช้ในการฝึกอบรมจะช่วยให้พนักงานเรียนรู้ได้รวดเร็วขึ้น ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมที่เหมาะสมจะช่วยให้พนักงานนำความรู้ไปปฏิบัติงานได้จริง ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมจะต้องสอดคล้องและเหมาะสมกับเนื้อหาของหลักสูตร ระยะเวลาในการฝึกอบรมช่วยลดเวลาในการเรียนรู้ มากกว่าการศึกษาเล่าเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงาน  
ในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม

ด้านสถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. สถานที่ใช้ในการฝึกอบรมควรจัดในบริษัทของพนักงาน	4.00	.91	มาก
2. สถานที่ใช้ในการฝึกอบรมควรจัดนอกบริษัท	3.89	.67	มาก
3. สถานที่ใช้ในการฝึกอบรมควรมีความเหมาะสมกับจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม	4.31	.75	มากที่สุด
4. สถานที่ใช้ในการฝึกอบรมได้มีการการทำกิจกรรมร่วมกันมากกว่านั่งฟังคำบรรยาย	4.19	.65	มาก
5. การจัดสภาพแวดล้อมของสถานที่ใช้ในการฝึกอบรมให้เอื้อประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม	4.37	.79	มากที่สุด
6. สถานที่ใช้ในการจัดฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับจำนวนผู้เข้ารับฝึกอบรม	3.86	.95	มาก
<b>รวม</b>	4.10	.55	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10$  และ  $S.D. = .55$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย พบว่า พนักงาน มีระดับความคิดเห็น ในเรื่อง การจัดสภาพแวดล้อมของสถานที่ใช้ในการฝึกอบรมให้เอื้อประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม สถานที่ใช้ในการฝึกอบรมควรมีความเหมาะสมกับจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สถานที่ใช้ในการฝึกอบรมได้มีการทำกิจกรรมร่วมกันมากกว่านั่งฟังคำบรรยาย สถานที่ใช้ในการฝึกอบรมควรจัดในบริษัทของพนักงาน สถานที่ใช้ในการฝึกอบรมควรจัดนอกบริษัท สถานที่ใช้ในการจัดฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับจำนวนผู้เข้ารับฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงาน  
ในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านเอกสารที่ใช้ในการฝึกอบรม

ด้านเอกสารที่ใช้ในการฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. เอกสารที่ใช้ในการฝึกอบรมสอดคล้องต่อความต้องการในการฝึกอบรมของฝึกอบรมของพนักงานสูงสุด	4.17	.68	มาก
2. เอกสารที่ใช้ในการฝึกอบรมมีเนื้อหาที่เหมาะสมต่อความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	3.87	.75	มาก
3. เอกสารที่ใช้ในการฝึกอบรมจัดทำเป็นรูปเล่มมีความเหมาะสม	3.77	.69	มาก
4. เอกสารที่ใช้ในการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตรมีขั้นตอนในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับทฤษฎี	3.80	.80	มาก
5. เอกสารที่ใช้ในการฝึกอบรมมีรายละเอียดสอดคล้องกับเนื้อหาหลักสูตรในการฝึกอบรมของพนักงาน	3.87	.83	มาก
รวม	3.89	.53	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านเอกสารที่ใช้ในการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.89$  และ  $S.D. = .53$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย พบว่า พนักงาน มีระดับความคิดเห็น ในเรื่อง เอกสารที่ใช้ในการฝึกอบรมสอดคล้องต่อความต้องการในการฝึกอบรมของฝึกอบรมของพนักงานสูงสุด เอกสารที่ใช้ในการฝึกอบรมมีรายละเอียดสอดคล้องกับเนื้อหาหลักสูตรในการฝึกอบรมของพนักงาน เอกสารที่ใช้ในการฝึกอบรมมีเนื้อหาที่เหมาะสมต่อความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เอกสารที่ใช้ในการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตรมีขั้นตอนในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับทฤษฎี เอกสารที่ใช้ในการฝึกอบรมจัดทำเป็นรูปเล่มมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงาน  
ในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสื่ออุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม

ด้านสื่ออุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ชนิดและประเภทของสื่อต่างๆที่นำมาใช้ในการฝึกอบรมเหมาะสม	3.72	.82	มาก
2. การใช้สื่อประเภทอุปกรณ์ เช่นคอมพิวเตอร์ วิดีโอ เครื่องโปรเจกเตอร์ ฯลฯ เหมาะสม	4.32	.65	มากที่สุด
3. การใช้สื่อในกาฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับวิธีสอน	3.75	.84	มาก
4. การนำสื่ออุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมาใช้ประกอบในการฝึกอบรมต่อไป	4.05	.73	มาก
5. วิธีการประเมินผลหลังจากการใช้สื่ออุปกรณ์อย่างถูกต้องเพื่อนำไปปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมในการฝึกอบรมต่อไป	3.83	.73	มาก
รวม	3.93	.57	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสื่ออุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.93$  และ S.D. = .57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย พบว่า พนักงาน มีระดับความคิดเห็น ในเรื่อง การใช้สื่อประเภทอุปกรณ์ เช่นคอมพิวเตอร์ วิดีโอ เครื่องโปรเจกเตอร์ ฯลฯ เหมาะสม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด การนำสื่ออุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมาใช้ประกอบในการฝึกอบรมต่อไป วิธีการประเมินผลหลังจากการใช้สื่ออุปกรณ์อย่างถูกต้องเพื่อนำไปปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมในการฝึกอบรมต่อไป การใช้สื่อในกาฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับวิธีสอน ชนิดและประเภทของสื่อต่างๆที่นำมาใช้ในการฝึกอบรมเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงาน  
ในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรม

ด้านวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. วิธีการฝึกอบรมที่ใช้ในการฝึกอบรมการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเหมาะสม	4.00	.91	มาก
2. วิธีการในการจัดกิจกรรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรู้จักคิดวิเคราะห์กล้าแสดง และมีความเชื่อมั่นอย่างมีเหตุผล	4.29	.74	มากที่สุด
3. การสอนใช้เทคนิคโดยเน้นกระบวนการที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	4.18	.65	มาก
4. การใช้วิธีการฝึกอบรมให้มีสัมพันธระหว่างภาคความรู้และภาคปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม	4.37	.78	มากที่สุด
5. วิธีการฝึกอบรมทำให้มีความเชื่อมั่นต่อตนเองการนำความรู้ไปพัฒนางานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร	3.83	.94	มาก
รวม	4.13	.60	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.13$  และ  $S.D. = .60$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย พบว่า พนักงาน มีระดับความคิดเห็น ในเรื่อง ใช้วิธีการฝึกอบรมให้อบรมให้สัมพันธระหว่างภาคความรู้และภาคปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม วิธีการในการจัดกิจกรรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรู้จักคิดวิเคราะห์ กล้าแสดง และมีความเชื่อมั่นอย่างมีเหตุผล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอนใช้เทคนิคโดยเน้นกระบวนการที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรมที่ใช้ในการฝึกอบรมการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเหมาะสม วิธีการฝึกอบรมทำให้มีความเชื่อมั่นต่อตนเองการนำความรู้ไปพัฒนางานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

#### ตอนที่ 4 การวิเคราะห์สมรรถนะของพนักงาน ในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สมรรถนะของพนักงาน ในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะ และ ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะของ ในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความรู้

ด้านความรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีพื้นฐานความรู้ที่ได้รับการฝึกอบรม	3.89	.66	มาก
2. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จากการได้รับการฝึกอบรม	4.01	.56	มาก
3. ได้รับความรู้ใหม่ๆเพิ่มขึ้นจากการได้รับการฝึกอบรม	3.74	.53	มาก
4. ความรู้จากการฝึกอบรมช่วยให้ทำงานได้ดีขึ้น	4.04	.68	มาก
5. ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมทำให้ท่านพัฒนางานได้ดียิ่งขึ้น	4.06	.62	มาก
รวม	3.95	.47	มาก

จากตาราง 13 พบว่า สมรรถนะของพนักงาน ในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความรู้ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.95$  และ  $S.D. = .47$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย พบว่า พนักงาน มีระดับความคิดเห็น ในเรื่อง ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมทำให้พนักงานพัฒนาการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จากการได้รับการฝึกอบรม มีพื้นฐานความรู้ที่ได้รับการฝึกอบรม ได้รับความรู้ใหม่ๆเพิ่มขึ้นจากการได้รับการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ



ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะของพนักงาน ในเขตสวน  
อุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านทักษะ

ด้านทักษะ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การฝึกอบรมมีประโยชน์กับพนักงานเพิ่มทักษะและความชำนาญ	3.74	.64	มาก
2. การฝึกอบรมเป็นผลดีต่อพนักงานในการปฏิบัติเร็วขึ้นได้ผลงานดี	4.14	.70	มาก
3. การฝึกอบรมทำให้พนักงานมีความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น	3.83	.77	มาก
4. การฝึกอบรมช่วยให้พนักงานมีทักษะการเรียนรู้เร็วขึ้น	3.80	.77	มาก
5. การฝึกอบรมช่วยให้พนักงานมีความชำนาญในงานสูงสุด	3.82	.73	มาก
รวม	3.86	.49	มาก

จากตาราง 14 พบว่า สมรรถนะของพนักงาน ในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านทักษะ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.86$  และ S.D. = .49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย พบว่า พนักงาน มีระดับความคิดเห็น ในเรื่องการฝึกอบรมเป็นผลดีต่อพนักงานในการปฏิบัติเร็วขึ้นได้ผลงานดี การฝึกอบรมทำให้พนักงานมีความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น การฝึกอบรมช่วยให้พนักงานมีความชำนาญในงานสูงสุด การฝึกอบรมช่วยให้พนักงานมีทักษะการเรียนรู้เร็วขึ้น การฝึกอบรมมีประโยชน์กับตัวพนักงานเพิ่มทักษะและความชำนาญ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะของพนักงาน ในเขตสวนอุตสาหกรรม  
โรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้

ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีความสามารถในการทำงานให้ดีขึ้น	3.80	.67	มาก
2. มีความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.72	.81	มาก
3. มีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	3.98	.83	มาก
4. มีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า	4.13	.67	มาก
5. มีความสามารถในการสอนงานถ่ายทอดงานให้ผู้อื่น	4.05	.62	มาก
<b>รวม</b>	3.94	.47	มาก

จากตาราง 15 พบว่า สมรรถนะของพนักงาน ในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.94$  และ S.D. = .47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย พบว่า พนักงาน มีระดับความคิดเห็น ในเรื่องท่าน มีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า มีความสามารถในการสอนงานถ่ายทอดงานให้ผู้อื่น มีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง มีความสามารถในการทำงานให้ดีขึ้น มีความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

## ตอนที่ 5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงาน จำแนกตาม

### ปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงาน จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคลรายละเอียดแสดงในตาราง 16 - 35 มีสมมติฐานเพื่อการทดสอบ ดังนี้

$H_0$  : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ต่างกัน ประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ต่างกัน ประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงาน แตกต่างกัน

เปรียบเทียบประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงาน จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานรายละเอียดแสดงตามตาราง 16 - 35

ตาราง 16 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงานจำแนกตาม เพศ

ระดับความคิดเห็น	เพศ				t	Sig.
	ชาย (n = 181)		หญิง (n = 219)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านหลักสูตร	3.89	.52	3.98	.52	-1.776	.652
ด้านวิทยากร	3.48	.78	3.59	.80	-1.422	.803
ด้านเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม	3.83	.54	3.92	.58	-1.516	.251
ด้านสถานที่ใช้ในการฝึกอบรม	4.04	.54	4.15	.55	-2.158	.306
ด้านเอกสารการฝึกอบรม	3.88	.53	3.90	.53	-0.363	.740
ด้านสื่ออุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม	3.89	.57	3.97	.57	-1.266	.983
ด้านวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรม	4.07	.59	4.18	.61	-1.876	.279
รวม	3.87	.44	3.96	.44	-1.987	.490

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = 0.05$  แสดงว่า พนักงาน ที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงาน ด้านหลักสูตรด้านวิทยากร ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการ

ฝึกอบรม ด้านสถานที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านเอกสารการฝึกอบรม ด้านสื่ออุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรม ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 17 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงาน  
จำแนกตาม อายุ

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	2.667	5	.533	1.963	.083
	ภายในกลุ่ม	107.083	394	.272		
	รวม	109.750	399			
ด้านวิทยากร	ระหว่างกลุ่ม	6.798	5	1.360	2.165	.057
	ภายในกลุ่ม	247.422	394	.628		
	รวม	254.220	399			
ด้านเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	1.952	5	.390	1.205	.306
	ภายในกลุ่ม	127.638	394	.324		
	รวม	129.590	399			
ด้านสถานที่ใช้ในการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	1.694	5	.339	1.110	.354
	ภายในกลุ่ม	120.214	394	.305		
	รวม	121.909	399			
ด้านเอกสารการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	.963	5	.193	.666	.649
	ภายในกลุ่ม	113.836	394	.289		
	รวม	114.798	399			
ด้านสื่ออุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	1.171	5	.234	.704	.621
	ภายในกลุ่ม	131.085	394	.333		
	รวม	132.256	399			
ด้านวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	.902	5	.180	.487	.786
	ภายในกลุ่ม	145.816	394	.370		
	รวม	146.718	399			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.273	5	.255	1.289	.268
	ภายในกลุ่ม	77.803	394	.197		
	รวม	79.075	399			

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่า ( $\alpha = 0.05$ ) ทั้ง แสดงว่า พนักงาน ที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงาน ด้านหลักสูตร ด้านวิทยากร ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านสถานที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านเอกสารการฝึกอบรม ด้านสื่ออุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรม ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 18 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงาน  
จำแนกตาม สถานภาพสมรส

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	3.542	2	1.771	6.621	.001*
	ภายในกลุ่ม	106.208	397	.268		
	รวม	109.750	399			
ด้านวิทยากร	ระหว่างกลุ่ม	.410	2	.205	.320	.726
	ภายในกลุ่ม	253.811	397	.639		
	รวม	254.220	399			
ด้านเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	.853	2	.426	1.315	.270
	ภายในกลุ่ม	128.737	397	.324		
	รวม	129.590	399			
ด้านสถานที่ใช้ในการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	.883	2	.442	1.449	.236
	ภายในกลุ่ม	121.025	397	.305		
	รวม	121.909	399			
ด้านเอกสารการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	7.047	2	3.524	12.983	.000*
	ภายในกลุ่ม	107.751	397	.271		
	รวม	114.798	399			
ด้านสื่ออุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	.639	2	.319	.964	.382
	ภายในกลุ่ม	131.617	397	.332		
	รวม	132.256	399			
ด้านวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2.159	2	1.080	2.965	.053
	ภายในกลุ่ม	144.558	397	.364		
	รวม	146.718	399			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.259	2	.630	3.213	.041*
	ภายในกลุ่ม	77.816	397	.196		
	รวม	79.075	399			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = 0.05$  แสดงว่า พนักงาน ที่มีสถานภาพสมรส ต่างกัน มีประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงาน ด้านวิทยากร ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านสถานที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านสื่ออุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรม ไม่แตกต่างกัน ส่วนค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = 0.05$  แสดงว่า สถานภาพสมรส ต่างกัน มีประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงานด้านหลักสูตร

ด้านเอกสารการฝึกอบรม และภาพรวม แตกต่างกัน จึงได้จำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ดังแสดงไว้ในตาราง 19-20 ต่อไปนี้

ตาราง 19 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ระหว่าง ด้านหลักสูตร กับ สถานภาพสมรสสมรส

สถานภาพสมรส	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง
โสด		.1725*	
สมรส			
หม้าย/หย่าร้าง		.2598*	

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 19 พบว่า พนักงาน ที่มีสถานภาพสมรสโสด มีประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงาน ด้านหลักสูตร มากกว่า พนักงาน ที่มีสถานภาพสมรสสมรส (.1725) พนักงาน ที่มีสถานภาพสมรสหม้าย/หย่าร้าง มีประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงาน มากกว่า พนักงาน ที่มีสถานภาพสมรสสมรส (.2598)

ตาราง 20 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี  
Fisher's LSD procedure ระหว่าง ด้านเอกสารการฝึกอบรม กับ สถานภาพสมรสสมรส

สถานภาพสมรส	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง
โสด		.1807*	
สมรส			
หม้าย/หย่าร้าง	.3119*	.4926*	

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 20 พบว่า พนักงาน ที่มีสถานภาพสมรสโสด มีประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงาน ด้านเอกสารการฝึกอบรม มากกว่า พนักงาน ที่มีสถานภาพสมรสสมรส (.1807) พนักงาน ที่มีสถานภาพสมรสหม้าย/หย่าร้าง มีประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงาน มากกว่า พนักงาน ที่มีสถานภาพสมรสโสด (.3119) และมากกว่า พนักงาน ที่มีสถานภาพสมรสสมรส (.4926)

ตาราง 21 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงาน  
จำแนกตาม ระดับการศึกษา

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	.736	3	.245	.891	.446
	ภายในกลุ่ม	109.014	396	.275		
	รวม	109.750	399			
ด้านวิทยากร	ระหว่างกลุ่ม	6.020	3	2.007	3.202	.023*
	ภายในกลุ่ม	248.201	396	.627		
	รวม	254.220	399			
ด้านเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	1.205	3	.402	1.239	.295
	ภายในกลุ่ม	128.385	396	.324		
	รวม	129.590	399			
ด้านสถานที่ใช้ในการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	.593	3	.198	.646	.586
	ภายในกลุ่ม	121.315	396	.306		
	รวม	121.909	399			
ด้านเอกสารการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	1.751	3	.584	2.044	.107
	ภายในกลุ่ม	113.048	396	.285		
	รวม	114.798	399			
ด้านสื่ออุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	1.014	3	.338	1.020	.384
	ภายในกลุ่ม	131.241	396	.331		
	รวม	132.256	399			
ด้านวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	.614	3	.205	.554	.645
	ภายในกลุ่ม	146.104	396	.369		
	รวม	146.717	399			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.403	3	.134	.676	.567
	ภายในกลุ่ม	78.672	396	.199		
	รวม	79.075	399			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = 0.05$  แสดงว่า พนักงาน ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงานด้านหลักสูตร ด้านระยะเวลาที่ใช้ ในการฝึกอบรม ด้านสถานที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านเอกสารการฝึกอบรม ด้านสื่ออุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรม และภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = 0.05$  แสดงว่า ระดับการศึกษา ต่างกัน มีประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงาน ด้านวิทยากร แตกต่างกันได้ จึงได้จำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ดังแสดงไว้ใน 22 ต่อไปนี้



ตาราง 22 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี  
Fisher's LSD procedure ระหว่าง ด้านวิทยากร กับ ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษา	ปวช./ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
มัธยมศึกษา		.5753*	.6652*	.5687*
ปวช./ปวส.				
ปริญญาตรี				
สูงกว่าปริญญาตรี				

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 22 พบว่า พนักงาน ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา มีประสิทธิภาพการจัดการ  
ฝึกอบรมของพนักงาน ด้านวิทยากร มากกว่า พนักงาน ที่มีระดับการศึกษา ปวช./ปวส. (.5753)  
มากกว่า พนักงาน ที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี (.6652) และมากกว่า พนักงาน ที่มีระดับ  
การศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี (.5687)

ตาราง 23 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงาน  
จำแนกตาม อายุการทำงานในองค์กร

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	1.490	3	.497	1.817	.143
	ภายในกลุ่ม	108.260	396	.273		
	รวม	109.750	399			
ด้านวิทยากร	ระหว่างกลุ่ม	2.391	3	.797	1.253	.290
	ภายในกลุ่ม	251.830	396	.636		
	รวม	254.220	399			
ด้านเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	.792	3	.264	.811	.488
	ภายในกลุ่ม	128.798	396	.325		
	รวม	129.590	399			
ด้านสถานที่ใช้ในการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	.477	3	.159	.518	.670
	ภายในกลุ่ม	121.432	396	.307		
	รวม	121.909	399			
ด้านเอกสารการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	.137	3	.046	.157	.925
	ภายในกลุ่ม	114.662	396	.290		
	รวม	114.798	399			
ด้านสื่ออุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	.923	3	.308	.928	.427
	ภายในกลุ่ม	131.333	396	.332		
	รวม	132.256	399			
ด้านวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	.406	3	.135	.366	.777
	ภายในกลุ่ม	146.311	396	.369		
	รวม	146.718	399			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.521	3	.174	.876	.454
	ภายในกลุ่ม	78.554	396	.198		
	รวม	79.075	399			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = 0.05$  แสดงว่า พนักงาน ที่มีอายุการทำงานในองค์กร ต่างกัน มีประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงานด้านหลักสูตร ด้านวิทยากร ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านสถานที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านเอกสารการฝึกอบรม ด้านสื่ออุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรม และภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตาราง 24 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงาน  
จำแนกตาม ตำแหน่งปัจจุบันในองค์กร

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	3.725	4	.931	3.469	.008*
	ภายในกลุ่ม	106.025	395	.268		
	รวม	109.750	399			
ด้านวิทยากร	ระหว่างกลุ่ม	.699	4	.175	.272	.896
	ภายในกลุ่ม	253.521	395	.642		
	รวม	254.220	399			
ด้านเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2.057	4	.514	1.593	.175
	ภายในกลุ่ม	127.533	395	.323		
	รวม	129.590	399			
ด้านสถานที่ใช้ในการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	3.618	4	.904	3.020	.018*
	ภายในกลุ่ม	118.291	395	.299		
	รวม	121.909	399			
ด้านเอกสารการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	3.255	4	.814	2.881	.023*
	ภายในกลุ่ม	111.544	395	.282		
	รวม	114.798	399			
ด้านสื่ออุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	3.336	4	.834	2.556	.038*
	ภายในกลุ่ม	128.920	395	.326		
	รวม	132.256	399			
ด้านวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	4.249	4	1.062	2.945	.020*
	ภายในกลุ่ม	142.469	395	.361		
	รวม	146.717	399			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.521	4	.630	3.251	.012*
	ภายในกลุ่ม	76.555	395	.194		
	รวม	79.075	399			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = 0.05$  แสดงว่า พนักงาน ที่มีตำแหน่งปัจจุบันในองค์กร ต่างกัน มีประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงาน ด้านวิทยากร ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม ไม่แตกต่างกัน ส่วนค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = 0.05$  แสดงว่า ตำแหน่งปัจจุบันในองค์กร ต่างกัน มีประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงาน ด้านหลักสูตร ด้านสถานที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านเอกสารการฝึกอบรม ด้านสื่ออุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรม และภาพรวมแตกต่างกัน จึงได้จำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ดังแสดงไว้ใน 25-29 ต่อไปนี้

ตาราง 25 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี  
Fisher's LSD procedure ระหว่าง ด้านหลักสูตร กับ ตำแหน่งปัจจุบันในองค์กร

ตำแหน่งปัจจุบันใน องค์กร	พนักงาน ปฏิบัติการ	หัวหน้างาน ระดับต้น	หัวหน้างาน ระดับกลาง	ผู้ช่วย ผู้จัดการ	ผู้จัดการ แผนก/ฝ่าย
พนักงานปฏิบัติการ					
หัวหน้างานระดับต้น					
หัวหน้างานระดับกลาง	.3202*	.2146*			.4371*
ผู้ช่วยผู้จัดการ					
ผู้จัดการแผนก/ฝ่าย					

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 25 พบว่า พนักงาน ที่มีตำแหน่งหัวหน้างานระดับกลาง มีประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงาน ด้านหลักสูตร มากกว่า พนักงาน ที่มีตำแหน่ง พนักงานปฏิบัติการ (.3202) มากกว่า พนักงาน ที่มีตำแหน่งหัวหน้างานระดับต้น (.2146) และมากกว่า พนักงาน ที่มีตำแหน่งผู้จัดการแผนก/ฝ่าย (.4371)

ตาราง 26 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี

Fisher's LSD procedure ระหว่าง ด้านสถานที่ใช้ในการฝึกอบรม กับ ตำแหน่งปัจจุบันในองค์กร

ตำแหน่งปัจจุบันใน องค์กร	พนักงาน ปฏิบัติการ	หัวหน้างาน ระดับต้น	หัวหน้างาน ระดับกลาง	ผู้ช่วย ผู้จัดการ	ผู้จัดการ แผนก/ฝ่าย
พนักงานปฏิบัติการ					
หัวหน้างานระดับต้น					
หัวหน้างานระดับกลาง	.3352*	.3176*		.3213*	.4095*
ผู้ช่วยผู้จัดการ					
ผู้จัดการแผนก/ฝ่าย					

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 26 พบว่า พนักงาน ที่มีตำแหน่งหัวหน้างานระดับกลาง มีประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงาน ด้านสถานที่ใช้ในการฝึกอบรม มากกว่า พนักงาน ที่มีตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ (.3352) มากกว่า พนักงาน ที่มีตำแหน่งหัวหน้างานระดับต้น (.3176) มากกว่า พนักงาน ที่มีตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการ (.3213) และมากกว่า พนักงาน ที่มีตำแหน่งผู้จัดการแผนก/ฝ่าย (.4095)

ตาราง 27 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ระหว่าง ด้านเอกสารการฝึกอบรม กับ ตำแหน่งปัจจุบันในองค์กร

ตำแหน่งปัจจุบันใน องค์กร	พนักงาน ปฏิบัติการ	หัวหน้างาน ระดับต้น	หัวหน้างาน ระดับกลาง	ผู้ช่วย ผู้จัดการ	ผู้จัดการ แผนก/ฝ่าย
พนักงานปฏิบัติการ					
หัวหน้างานระดับต้น					
หัวหน้างานระดับกลาง	.2899*	.3407*			.3914*
ผู้ช่วยผู้จัดการ					
ผู้จัดการแผนก/ฝ่าย					

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 27 พบว่า พนักงาน ที่มีตำแหน่งหัวหน้างานระดับกลาง มีประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงาน ด้านเอกสารการฝึกอบรม มากกว่า พนักงาน ที่มีตำแหน่ง พนักงานปฏิบัติการ (.2899) มากกว่า พนักงาน ที่มีตำแหน่งหัวหน้างานระดับต้น (.3407) และมากกว่า พนักงาน ที่มีตำแหน่งผู้จัดการแผนก/ฝ่าย (.3914)

ตาราง 28 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี

Fisher's LSD procedure ระหว่าง ด้านสื่ออุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม กับ ตำแหน่ง ปัจจุบันใน  
องค์กร

ตำแหน่งปัจจุบันใน องค์กร	พนักงาน ปฏิบัติการ	หัวหน้างาน ระดับต้น	หัวหน้างาน ระดับกลาง	ผู้ช่วย ผู้จัดการ	ผู้จัดการ แผนก/ฝ่าย
พนักงานปฏิบัติการ					
หัวหน้างานระดับต้น					
หัวหน้างานระดับกลาง	.3220*	.3266*			
ผู้ช่วยผู้จัดการ					
ผู้จัดการแผนก/ฝ่าย					

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 28 พบว่า พนักงาน ที่มีตำแหน่งหัวหน้างานระดับกลาง มีประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงาน ด้านสื่ออุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม มากกว่า พนักงาน ที่มีตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ (.3220) และมากกว่า พนักงาน ที่มีตำแหน่งหัวหน้างานระดับต้น (.3266)

ตาราง 29 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ระหว่าง ด้านวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรม กับ ตำแหน่งปัจจุบันในองค์กร

ตำแหน่งปัจจุบันใน องค์กร	พนักงาน ปฏิบัติการ	หัวหน้างาน ระดับต้น	หัวหน้างาน ระดับกลาง	ผู้ช่วย ผู้จัดการ	ผู้จัดการ แผนก/ฝ่าย
พนักงานปฏิบัติการ					
หัวหน้างานระดับต้น					
หัวหน้างานระดับกลาง	.3667*	.3244*			
ผู้ช่วยผู้จัดการ					
ผู้จัดการแผนก/ฝ่าย					

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 29 พบว่า พนักงาน ที่มีตำแหน่งหัวหน้างานระดับกลาง มีประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงาน ด้านเอกสารการฝึกอบรม มากกว่า พนักงาน ที่มีตำแหน่ง พนักงานปฏิบัติการ (.3667) และมากกว่า พนักงาน ที่มีตำแหน่งหัวหน้างานระดับต้น (.3244)



ตาราง 30 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงาน  
จำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	5.373	5	1.075	4.056	.001*
	ภายในกลุ่ม	104.377	394	.265		
	รวม	109.750	399			
ด้านวิทยากร	ระหว่างกลุ่ม	2.605	5	.521	.816	.539
	ภายในกลุ่ม	251.615	394	.639		
	รวม	254.220	399			
ด้านเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	4.792	5	.958	3.026	.011*
	ภายในกลุ่ม	124.798	394	.317		
	รวม	129.590	399			
ด้านสถานที่ใช้ในการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	5.464	5	1.093	3.697	.003*
	ภายในกลุ่ม	116.445	394	.296		
	รวม	121.909	399			
ด้านเอกสารการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2.424	5	.485	1.700	.134
	ภายในกลุ่ม	112.374	394	.285		
	รวม	114.798	399			
ด้านสื่ออุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	6.097	5	1.219	3.808	.002*
	ภายในกลุ่ม	126.159	394	.320		
	รวม	132.256	399			
ด้านวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	7.243	5	1.449	4.092	.001*
	ภายในกลุ่ม	139.475	394	.354		
	รวม	146.717	399			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.320	5	.664	3.454	.005*
	ภายในกลุ่ม	75.755	394	.192		
	รวม	79.075	399			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = 0.05$  แสดงว่า พนักงาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงาน ด้านวิทยากร ด้านเอกสารการฝึกอบรม ไม่แตกต่างกัน ส่วนค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = 0.05$  แสดงว่า พนักงาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงาน ด้านหลักสูตร ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านสถานที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านสื่ออุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านวิธีการที่

ใช้ในการฝึกอบรม และภาพรวม แตกต่างกัน จึงได้จำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ดังแสดงไว้ใน 31-35 ต่อไปนี้

ตาราง 31 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ระหว่าง ด้านหลักสูตร กับ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	5,000 - 10,000 บาท	10,001 - 15,000 บาท	15,001 - 20,000 บาท	20,001 - 25,000 บาท	25,001 - 30,000 บาท	มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป
5,000-10,000 บาท		.1676*				
10,001 - 15,000 บาท						
15,001 - 20,000 บาท	.3061*	.4737*		.5072*		.5094*
20,001 - 25,000 บาท						
25,001 - 30,000 บาท						
มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป						

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 31 พบว่า พนักงาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,000-10,000 บาท มีประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงาน ด้านหลักสูตร มากกว่า พนักงาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท (.1676) และ พนักงาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท มีประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงาน มากกว่า พนักงาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,000-10,000 บาท (.3061) มากกว่า พนักงาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท (.4737) มากกว่า พนักงาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท (.5072) และมากกว่า พนักงาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป (.5094)

ตาราง 32 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการจัดการฝึกรวมของพนักงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี  
Fisher's LSD procedure ระหว่าง ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกรวม กับ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	5,000 - 10,000 บาท	10,001 - 15,000 บาท	15,001 - 20,000 บาท	20,001 - 25,000 บาท	25,001 - 30,000 บาท	มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป
5,000-10,000 บาท						
10,001 - 15,000 บาท						
15,001 - 20,000 บาท	.4401*	.5313*		.5529*		.4929*
20,001 - 25,000 บาท						
25,001 - 30,000 บาท						
มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป						

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 32 พบว่า พนักงาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท มีประสิทธิภาพการจัดการฝึกรวมของพนักงาน ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกรวม มากกว่า พนักงาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,000-10,000 บาท (.4401) มากกว่า พนักงาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท (.5313) มากกว่า พนักงาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท (.5529) และมากกว่า พนักงาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป (.4929)

ตาราง 33 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ระหว่าง ด้านสถานที่ใช้ในการฝึกอบรม กับ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	5,000 - 10,000 บาท	10,001 - 15,000 บาท	15,001 - 20,000 บาท	20,001 - 25,000 บาท	25,001 - 30,000 บาท	มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป
5,000-10,000 บาท				.4702*		
10,001 - 15,000 บาท						
15,001 - 20,000 บาท	.3446*	.4510*		.8148*		.4833*
20,001 - 25,000 บาท						
25,001 - 30,000 บาท				.5529*		
มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป						

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 33 พบว่า พนักงาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,000-10,000 บาท มีประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงาน ด้านสถานที่ใช้ในการฝึกอบรม มากกว่า พนักงาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท (.4702) พนักงาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท มีประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงาน มากกว่า พนักงาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,000-10,000 บาท (.3446) มากกว่า พนักงาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท (.4510) มากกว่า พนักงาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท (.8148) และมากกว่า พนักงาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป (.4833) และ พนักงาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 - 30,000 บาท มีประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงาน มากกว่า พนักงาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท (.5529)

ตาราง 34 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี

Fisher's LSD procedure ระหว่าง ด้านสื่ออุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม กับ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	5,000 - 10,000 บาท	10,001 - 15,000 บาท	15,001 - 20,000 บาท	20,001 - 25,000 บาท	25,001 - 30,000 บาท	มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป
5,000-10,000 บาท						
10,001 - 15,000 บาท						
15,001 - 20,000 บาท	.4549*	.5652*		.7686*		.4553*
20,001 - 25,000 บาท						
25,001 - 30,000 บาท						
มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป						

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 34 พบว่า พนักงาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท มีประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงาน ด้านสื่ออุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม มากกว่า พนักงาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,000-10,000 บาท (.4549) มากกว่า พนักงาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท (.5652) มากกว่า พนักงาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท (.7686) และ มากกว่า พนักงาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป (.4553)

ตาราง 35 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ระหว่าง ด้านวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรม กับ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	5,000 - 10,000 บาท	10,001 - 15,000 บาท	15,001 - 20,000 บาท	20,001 - 25,000 บาท	25,001 - 30,000 บาท	มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป
5,000-10,000 บาท				.5385*		
10,001 - 15,000 บาท				.4757*		
15,001 - 20,000 บาท	.4746*	.5374*		1.0131*		.5953*
20,001 - 25,000 บาท						
25,001 - 30,000 บาท				.6635*		
มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป						

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 35 พบว่า พนักงาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,000-10,000 บาท มีประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงาน ด้านวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรม มากกว่า พนักงาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท (.5385) พนักงาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท มีประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงาน มากกว่า พนักงาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท (.4757) พนักงาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท มีประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงาน มากกว่า พนักงาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,000-10,000 บาท (.4746) มากกว่า พนักงาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท (.5374) มากกว่า พนักงาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท (1.0131) และมากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป (.5953) และพนักงาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 - 30,000 บาท มีประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงาน มากกว่า พนักงาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท (.6635)

### ตอนที่ 6 การวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยรายละเอียดแสดงในตาราง 36 - 48 มีสมมติฐานเพื่อการทดสอบ ดังนี้

$H_0$  : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ต่างกัน มีสมรรถนะของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ต่างกัน มีสมรรถนะของพนักงาน แตกต่างกัน

เปรียบเทียบสมรรถนะของพนักงาน จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงาน รายละเอียดแสดงตามตาราง 36 - 48

ตาราง 36 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของพนักงาน จำแนกตาม เพศ

ระดับความคิดเห็น	เพศ				t	Sig.
	ชาย (n = 181)		หญิง (n = 219)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านความรู้	3.9271	.45312	3.9708	.48639	-.922	.676
ด้านทักษะ	3.8762	.50259	3.8594	.49691	.336	.587
ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้	3.9624	.46227	3.9224	.48006	.845	.684
รวม	3.9219	.36365	3.9175	.37386	.119	.874

จากตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = 0.05$  แสดงว่าพนักงาน ที่มีเพศ ต่างกัน มีสมรรถนะของพนักงาน ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 37 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของพนักงาน จำแนกตาม อายุ

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความรู้	ระหว่างกลุ่ม	2.116	5	.423	1.925	.089
	ภายในกลุ่ม	86.604	394	.220		
	รวม	88.720	399			
ด้านทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	.609	5	.122	.486	.787
	ภายในกลุ่ม	98.715	394	.251		
	รวม	99.324	399			
ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้	ระหว่างกลุ่ม	1.340	5	.268	1.207	.305
	ภายในกลุ่ม	87.524	394	.222		
	รวม	88.864	399			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.705	5	.141	1.037	.396
	ภายในกลุ่ม	53.570	394	.136		
	รวม	54.275	399			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = 0.05$  แสดงว่า พนักงาน ที่มีอายุ ต่างกัน มีสมรรถนะของพนักงาน ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ ไม่แตกต่างกัน



ตาราง 38 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของพนักงาน จำแนกตาม สถานภาพสมรสสมรส

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.206	2	.603	2.736	.066
	ภายในกลุ่ม	87.513	397	.220		
	รวม	88.720	399			
ด้านทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	5.037	2	2.518	10.604	.000*
	ภายในกลุ่ม	94.288	397	.238		
	รวม	99.324	399			
ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้	ระหว่างกลุ่ม	2.294	2	1.147	5.261	.006*
	ภายในกลุ่ม	86.570	397	.218		
	รวม	88.864	399			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.734	2	.867	6.552	.002*
	ภายในกลุ่ม	52.540	397	.132		
	รวม	54.275	399			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 38 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = 0.05$  แสดงว่า พนักงาน ที่มีสถานภาพสมรส ต่างกัน มีสมรรถนะของพนักงาน ด้านความรู้ ไม่แตกต่างกัน ส่วนค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = 0.05$  แสดงว่า พนักงานที่มี สถานภาพสมรส ต่างกัน มีสมรรถนะของพนักงาน ด้านทักษะ ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ และภาพรวม แตกต่างกัน จึงได้จำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ดังแสดงไว้ใน 39 - 40 ต่อไปนี้

ตาราง 39 การเปรียบเทียบสมรรถนะของพนักงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure  
ระหว่าง ด้านทักษะ กับ สถานภาพสมรสสมรส

สถานภาพสมรส	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง
โสด			
สมรส	.1604*		
หม้าย/หย่าร้าง	.4305*	.2701*	

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 39 พบว่า พนักงาน ที่มีสถานภาพสมรสสมรส มีสมรรถนะของพนักงาน ด้านทักษะ มากกว่า พนักงาน ที่มีสถานภาพสมรสโสด (.1807) พนักงาน ที่มีสถานภาพสมรส หม้าย/หย่าร้าง มีสมรรถนะของพนักงาน มากกว่า พนักงาน ที่มีสถานภาพสมรสโสด (.4305) และ มากกว่า พนักงาน ที่มีสถานภาพสมรสสมรส (.2701)

ตาราง 40 การเปรียบเทียบสมรรถนะของพนักงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure  
ระหว่าง ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ กับ สถานภาพสมรสสมรส

สถานภาพสมรส	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง
โสด			
สมรส	.1342*		
หม้าย/หย่าร้าง	.2432*		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 40 พบว่า พนักงาน ที่มีสถานภาพสมรสสมรส มีสมรรถนะของพนักงาน  
ความสามารถในการประยุกต์ใช้ มากกว่า พนักงาน ที่มีสถานภาพสมรส (.1342) พนักงาน ที่มี  
สถานภาพสมรสหม้าย/หย่าร้าง มีสมรรถนะของพนักงาน มากกว่า พนักงาน ที่มีสถานภาพสมรส  
โสด (.2432)

ตาราง 41 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของพนักงาน จำแนกตาม ระดับการศึกษา

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.991	3	.664	3.030	.029*
	ภายในกลุ่ม	86.728	396	.219		
	รวม	88.720	399			
ด้านทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	1.477	3	.492	1.993	.114
	ภายในกลุ่ม	97.847	396	.247		
	รวม	99.324	399			
ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้	ระหว่างกลุ่ม	.171	3	.057	.254	.858
	ภายในกลุ่ม	88.693	396	.224		
	รวม	88.864	399			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.511	3	.170	1.255	.290
	ภายในกลุ่ม	53.764	396	.136		
	รวม	54.275	399			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 41 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = 0.05$  แสดงว่าพนักงาน ที่มี ระดับการศึกษา ต่างกัน มีสมรรถนะของพนักงาน ด้านทักษะ ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ และภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ส่วนค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = 0.05$  แสดงว่า พนักงานที่มี ระดับการศึกษา ต่างกัน มีสมรรถนะของพนักงาน ด้านความรู้ แตกต่างกัน จึงได้จำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ดังแสดงไว้ใน 42 ต่อไปนี้

ตาราง 42 การเปรียบเทียบสมรรถนะของพนักงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure  
ระหว่าง ด้านความรู้ กับ ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษา	ปวช./ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
มัธยมศึกษา				
ปวช./ปวส.	.3883*			
ปริญญาตรี	.3675*			
สูงกว่าปริญญาตรี	.4014*			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 42 พบว่า พนักงาน ที่มีระดับการศึกษา ปวช./ปวส. มีสมรรถนะของพนักงาน ด้านความรู้ มากกว่า พนักงาน ที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษา (.3883) พนักงาน ที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี มีสมรรถนะของพนักงาน มากกว่า พนักงาน ที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษา (.3675) และ พนักงาน ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีสมรรถนะของพนักงาน มากกว่า พนักงาน ที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษา (.4014)

ตาราง 43 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของพนักงาน จำแนกตาม อายุการทำงานในองค์กร

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความรู้	ระหว่างกลุ่ม	.687	3	.229	1.030	.379
	ภายในกลุ่ม	88.033	396	.222		
	รวม	88.720	399			
ด้านทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	.431	3	.144	.575	.632
	ภายในกลุ่ม	98.894	396	.250		
	รวม	99.324	399			
ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้	ระหว่างกลุ่ม	2.523	3	.841	3.857	.010*
	ภายในกลุ่ม	86.341	396	.218		
	รวม	88.864	399			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.823	3	.274	2.034	.109
	ภายในกลุ่ม	53.451	396	.135		
	รวม	54.275	399			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 43 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = 0.05$  แสดงว่า พนักงาน ที่มี ระดับ อายุการทำงาน ในองค์กร ต่างกัน มีสมรรถนะของพนักงาน ด้านความรู้ ด้านทักษะ และภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ส่วนค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = 0.05$  แสดงว่า พนักงานที่มี อายุการทำงานใน องค์กร ต่างกัน มีสมรรถนะของพนักงาน ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ แตกต่างกัน จึงได้ จำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ดังแสดงไว้ใน 44 ต่อไปนี้

ตาราง 44 การเปรียบเทียบสมรรถนะของพนักงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure  
ระหว่าง ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ กับ อายุการทำงานในองค์กร

อายุการทำงานในองค์กร	น้อยกว่า 1 ปี	1 – 3 ปี	4 – 6 ปี	มากกว่า 6 ปี
น้อยกว่า 1 ปี				
1 – 3 ปี				.2228*
4 – 6 ปี				.1430*
มากกว่า 6 ปี				

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 44 พบว่า พนักงาน ที่มีอายุการทำงานในองค์กร 1 – 3 ปี มีสมรรถนะของพนักงาน ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ มากกว่า พนักงาน ที่มีอายุการทำงานในองค์กรมากกว่า 6 ปี (.3883) พนักงาน ที่มีอายุการทำงานในองค์กร 4 – 6 ปี มีสมรรถนะของพนักงาน ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ มากกว่า พนักงาน ที่มีอายุการทำงานในองค์กร มากกว่า 6 ปี (.1430)

ตาราง 45 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของพนักงาน จำแนกตาม ตำแหน่งปัจจุบันในองค์กร

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความรู้	ระหว่างกลุ่ม	2.706	4	.676	3.106	.015*
	ภายในกลุ่ม	86.014	395	.218		
	รวม	88.720	399			
ด้านทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	.581	4	.145	.581	.677
	ภายในกลุ่ม	98.744	395	.250		
	รวม	99.324	399			
ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้	ระหว่างกลุ่ม	.749	4	.187	.840	.500
	ภายในกลุ่ม	88.114	395	.223		
	รวม	88.864	399			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.783	4	.196	1.446	.218
	ภายในกลุ่ม	53.491	395	.135		
	รวม	54.275	399			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 45 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = 0.05$  แสดงว่า พนักงาน ที่มี ตำแหน่งปัจจุบันในองค์กร ต่างกัน มีสมรรถนะของพนักงาน ด้านทักษะ ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ และโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ส่วนค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = 0.05$  แสดงว่า พนักงานที่มี ตำแหน่งปัจจุบันในองค์กร ต่างกัน มีสมรรถนะของพนักงาน ด้านความรู้ แตกต่างกัน จึงได้จำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ดังแสดงไว้ใน 46 ต่อไปนี้



ตาราง 46 การเปรียบเทียบสมรรถนะของพนักงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure  
ระหว่าง ด้านความรู้ กับ ตำแหน่งปัจจุบันในองค์กร

ตำแหน่งปัจจุบันใน องค์กร	พนักงาน ปฏิบัติการ	หัวหน้างาน ระดับต้น	หัวหน้างาน ระดับกลาง	ผู้ช่วย ผู้จัดการ	ผู้จัดการ แผนก/ฝ่าย
พนักงานปฏิบัติการ					
หัวหน้างานระดับต้น					
หัวหน้างานระดับกลาง	.2831*	.2205*		.3412*	
ผู้ช่วยผู้จัดการ					
ผู้จัดการแผนก/ฝ่าย					

จากตาราง 46 พบว่า พนักงาน ที่มีตำแหน่ง หัวหน้างานระดับกลาง มีสมรรถนะของพนักงาน ด้านความรู้ มากกว่า พนักงาน ที่มีตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ (.2831) มากกว่า พนักงาน ที่มีตำแหน่งหัวหน้างานระดับต้น (.2205) และมากกว่า พนักงาน ที่มีตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการ (.3412)

ตาราง 47 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของพนักงาน จำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความรู้	ระหว่างกลุ่ม	5.305	5	1.061	5.011	.000*
	ภายในกลุ่ม	83.415	394	.212		
	รวม	88.720	399			
ด้านทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	2.139	5	.428	1.735	.126
	ภายในกลุ่ม	97.185	394	.247		
	รวม	99.324	399			
ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้	ระหว่างกลุ่ม	.568	5	.114	.507	.771
	ภายในกลุ่ม	88.296	394	.224		
	รวม	88.864	399			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.091	5	.218	1.616	.155
	ภายในกลุ่ม	53.184	394	.135		
	รวม	54.275	399			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 47 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = 0.05$  แสดงว่า พนักงาน ที่มี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีสมรรถนะของพนักงาน ด้านทักษะ ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ และโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ส่วนค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = 0.05$  แสดงว่า พนักงานที่มี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีสมรรถนะของพนักงาน ด้านความรู้ แตกต่างกัน จึงได้จำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ดังแสดงไว้ใน 48 ต่อไปนี้

ตาราง 48 การเปรียบเทียบสมรรถนะของพนักงาน รายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure  
ระหว่าง ด้านความรู้ กับ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	5,000 - 10,000 บาท	10,001 - 15,000 บาท	15,001 - 20,000 บาท	20,001 - 25,000 บาท	25,001 - 30,000 บาท	มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป
5,000-10,000 บาท		.1393*				
10,001 - 15,000 บาท						
15,001 - 20,000 บาท	.3926*	.5320*		.4889*	.4571*	.4800*
20,001 - 25,000 บาท						
25,001 - 30,000 บาท						
มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป						

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 48 พบว่า พนักงาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,000-10,000 บาท มีสมรรถนะของพนักงาน ด้านความรู้ มากกว่า พนักงาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท (.1393) พนักงาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท มีสมรรถนะของพนักงาน มากกว่า พนักงาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,000-10,000 บาท (.3926) มากกว่า พนักงาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท (.5320) มากกว่า พนักงาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท (.4889) มากกว่า พนักงาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 - 30,000 บาท (.4571) และมากกว่า พนักงาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป (.4800)

**ตอนที่ 7 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์สมรรถนะของพนักงาน กับปัจจัยในการฝึกอบรมของ  
พนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**

การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณระหว่างสมรรถนะของพนักงาน กับปัจจัยในการฝึกอบรมของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีปัจจัยในการฝึกอบรมของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นตัวพยากรณ์ และ สมรรถนะของพนักงาน เป็นตัวถูกพยากรณ์ รายละเอียดแสดงดังตาราง 49-51 มีสมมติฐานเพื่อการทดสอบ ดังนี้

**H<sub>0</sub>:** ปัจจัยในการฝึกอบรมของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาไม่มีความสัมพันธ์และไม่มีอิทธิพลต่อ ระดับสมรรถนะของพนักงาน

**H<sub>1</sub>:** ปัจจัยในการฝึกอบรมของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อ ระดับสมรรถนะของพนักงาน

ตาราง 49 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการฝึกอบรมของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กับสมรรถนะของพนักงาน ด้านความรู้

ตัวพยากรณ์	b	Beta	t	Sig.
ด้านลักษณะขององค์กร	.136	.160	3.520	.000*
ด้านการวางแผนการฝึกอบรม	-.060	-.110	-1.174	.241
ด้านการคัดเลือกผู้เข้าฝึกอบรม	-.043	-.054	-.651	.516
ด้านกฎและเกณฑ์ในการฝึกอบรม	.261	-.318	-4.339	.000*
ค่าคงที่	4.756			
R = .459	R <sup>2</sup> = .211	R <sup>2</sup> change = .211	F = 26.387	Sig. F = .000*

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 49 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ โดยวิธี Enter พบว่า สมรรถนะของพนักงาน ด้านความรู้ มีความสัมพันธ์ กับปัจจัยในการฝึกอบรมของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านลักษณะขององค์กร และด้านกฎและเกณฑ์ในการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์เท่ากับ .211 แสดงว่าปัจจัยในการฝึกอบรมของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านลักษณะขององค์กร และด้านกฎและเกณฑ์ในการฝึกอบรม สามารถพยากรณ์ สมรรถนะของพนักงาน ด้านความรู้ ได้ร้อยละ 21.1

### รูปแบบสมการสำหรับพยากรณ์

ปัจจัยในการฝึกอบรมของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา  
 $= 4.756 + .136$  (ด้านลักษณะขององค์กร)  $.261$  (ด้านกฎและเกณฑ์ในการฝึกอบรม)

ตาราง 50 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการฝึกอบรมของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ  
 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กับสมรรถนะของพนักงาน ด้านทักษะ

ตัวพยากรณ์	b	Beta	t	Sig.
ด้านลักษณะขององค์กร	.128	.142	2.847	.005*
ด้านการวางแผนการฝึกอบรม	.010	.018	.171	.864
ด้านการคัดเลือกผู้เข้าฝึกอบรม	-.118	-.140	-1.538	.125
ด้านกฎและเกณฑ์ในการฝึกอบรม	-.071	-.082	-1.022	.308
ค่าคงที่	4.045			
R = .227	R <sup>2</sup> = .051	R <sup>2</sup> change = .051	F = 5.344	Sig. F = .000*

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 50 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ โดยวิธี Enter พบว่า สมรรถนะของพนักงาน ด้านทักษะ มีความสัมพันธ์ กับปัจจัยในการฝึกอบรมของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านลักษณะขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์เท่ากับ .051 แสดงว่าปัจจัยในการฝึกอบรมของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านลักษณะขององค์กร สามารถพยากรณ์ สมรรถนะของพนักงาน ด้านทักษะ ได้ร้อยละ 5.1

### รูปแบบสมการสำหรับพยากรณ์

ปัจจัยในการฝึกอบรมของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา  
 $= 4.045 + .128$  (ด้านลักษณะขององค์กร)

ตาราง 51 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการฝึกอบรมของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กับสมรรถนะของพนักงาน ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้

ตัวพยากรณ์	b	Beta	t	Sig.
ด้านลักษณะขององค์กร	-.010	-.012	-.232	.817
ด้านการวางแผนการฝึกอบรม	.124	.225	2.162	.031*
ด้านการคัดเลือกผู้เข้าฝึกอบรม	-.194	-.245	-2.640	.009*
ด้านกฎและเกณฑ์ในการฝึกอบรม	-.041	-.050	-.617	.538
ค่าคงที่	4.408			
R = .144	R <sup>2</sup> = .021	R <sup>2</sup> change = .021	F = 2.101	Sig. F = .000*

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 51 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ โดยวิธี Enter พบว่า สมรรถนะของพนักงาน ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ มีความสัมพันธ์ กับปัจจัยในการฝึกอบรมของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการคัดเลือกผู้เข้าฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์เท่ากับ .021 แสดงว่าปัจจัยในการฝึกอบรมของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการวางแผนการฝึกอบรม ด้านการคัดเลือกผู้เข้าฝึกอบรม สามารถพยากรณ์ สมรรถนะของพนักงาน ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ ได้ร้อยละ 2.1

#### รูปแบบสมการสำหรับพยากรณ์

ปัจจัยในการฝึกอบรมของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา  
 $= 4.408 + .124$  (ด้านการวางแผนการฝึกอบรม)  $-.194$  (ด้านการคัดเลือกผู้เข้าฝึกอบรม)

**ตอนที่ 8 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยในการฝึกอบรมกับประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรม  
ของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**

การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณระหว่างปัจจัยในการฝึกอบรมกับประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีปัจจัยในการฝึกอบรมของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นตัวพยากรณ์ และ ประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นตัวถูกพยากรณ์ รายละเอียดแสดงดังตาราง 52 มีสมมติฐานเพื่อการทดสอบดังนี้

**H<sub>0</sub>:** ปัจจัยในการฝึกอบรมของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่มีความสัมพันธ์และไม่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

**H<sub>1</sub>:** ปัจจัยในการฝึกอบรมของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 52 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการฝึกอบรมของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กับประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตัวพยากรณ์	b	Beta	t	Sig.
ด้านลักษณะขององค์กร	.166	.207	4.389	.000*
ด้านการวางแผนการฝึกอบรม	-.093	-.179	-1.847	.066
ด้านการคัดเลือกผู้เข้าฝึกอบรม	.181	.242	2.798	.005*
ด้านกฎและเกณฑ์ในการฝึกอบรม	.288	-.371	-4.885	.000*
ค่าคงที่	3.999			
R = .388	R <sup>2</sup> = .151	R <sup>2</sup> change = .151	F = 17.526	Sig. F = .000*

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 52 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ โดยวิธี Enter พบว่า ประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสัมพันธ์ กับ ปัจจัยในการฝึกอบรมของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัด

พระนครศรีอยุธยา ด้านลักษณะขององค์กร ด้านการคัดเลือกผู้เข้าฝึกอบรม ด้านกฎและเกณฑ์ในการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์เท่ากับ .151 แสดงว่าปัจจัยในการฝึกอบรมของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านลักษณะขององค์กร ด้านการคัดเลือกผู้เข้าฝึกอบรม ด้านกฎและเกณฑ์ในการฝึกอบรม สามารถพยากรณ์ สมรรถนะของพนักงาน ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ได้ร้อยละ 15.1

#### รูปแบบสมการสำหรับพยากรณ์

ปัจจัยในการฝึกอบรมของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา  
 $= 3.999 + .166$  (ด้านลักษณะขององค์กร)  $+ .181$  (ด้านการคัดเลือกผู้เข้าฝึกอบรม)  $- .288$  (ด้านกฎและเกณฑ์ในการฝึกอบรม)

#### ตอนที่ 9 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมกับสมรรถนะของ

##### พนักงาน ของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณระหว่างประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรม กับสมรรถนะของพนักงาน ของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรม เป็นตัวพยากรณ์ และสมรรถนะของพนักงานเป็นตัวถูกพยากรณ์ รายละเอียดแสดงดังตาราง 53 -55 มีสมมติฐานเพื่อการทดสอบ ดังนี้

$H_0$ : ประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรม ไม่มีความสัมพันธ์และไม่มีอิทธิพลต่อ สมรรถนะของพนักงาน

$H_1$ : ประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อ สมรรถนะของพนักงาน



ตาราง 53 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมกับสมรรถนะของพนักงาน ด้านความรู้

ตัวพยากรณ์	b	Beta	t	Sig.
ด้านหลักสูตร	.326	.363	9.383	.000*
ด้านวิทยากร	.025	.043	1.198	.232
ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม	.167	.202	3.046	.002*
ด้านสถานที่ใช้ในการฝึกอบรม	-.144	-.169	-2.060	.040*
ด้านเอกสารที่ใช้ในการฝึกอบรม	.058	.066	1.657	.098
ด้านสื่ออุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม	.012	.014	.212	.832
ด้านวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรม	.366	.471	5.365	.000*
ค่าคงที่	.731			
R = .823	R <sup>2</sup> = .677	R <sup>2</sup> change = .677	F = 117.372	Sig. F = .000*

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 53 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ โดยวิธี Enter พบว่า สมรรถนะของพนักงาน ด้านความรู้ มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรม ด้านหลักสูตร ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านสถานที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์เท่ากับ .677 แสดงว่า ประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรม ด้านหลักสูตร ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านสถานที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรม สามารถพยากรณ์ สมรรถนะของพนักงาน ด้านความรู้ ได้ร้อยละ 67.7

#### รูปแบบสมการสำหรับพยากรณ์

ประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรม = .731 + .326 (ด้านหลักสูตร) + .167 (ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม) - .144 (ด้านสถานที่ใช้ในการฝึกอบรม) + .366 (ด้านวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรม)

ตาราง 54 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมกับสมรรถนะของพนักงาน ด้านทักษะ

ตัวพยากรณ์	b	Beta	t	Sig.
ด้านหลักสูตร	.084	.089	1.537	.125
ด้านวิทยากร	.008	.013	.238	.812
ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม	.026	.030	.301	.764
ด้านสถานที่ใช้ในการฝึกอบรม	-.276	-.306	-2.493	.013*
ด้านเอกสารที่ใช้ในการฝึกอบรม	.219	.235	3.983	.000*
ด้านสื่ออุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม	-.074	-.086	-.838	.403
ด้านวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรม	.493	.599	4.570	.000*
ค่าคงที่	1.937			
R = .529	R <sup>2</sup> = .280	R <sup>2</sup> change = .280	F = 21.769	Sig. F = .000*

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 54 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ โดยวิธี Enter พบว่า สมรรถนะของพนักงาน ด้านทักษะ มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรม ด้านสถานที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านเอกสารที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์เท่ากับ .280 แสดงว่า ประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรม ด้านสถานที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านเอกสารที่ใช้ในการฝึกอบรม ด้านวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรม สามารถพยากรณ์ สมรรถนะของพนักงาน ด้านทักษะ ได้ร้อยละ 28.0

#### รูปแบบสมการสำหรับพยากรณ์

ประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรม = 1.937 - .276 (ด้านสถานที่ใช้ในการฝึกอบรม) + .219 (ด้านเอกสารที่ใช้ในการฝึกอบรม) + .493 (ด้านวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรม)

ตาราง 55 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมกับสมรรถนะของพนักงาน  
ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้

ตัวพยากรณ์	b	Beta	t	Sig.
ด้านหลักสูตร	.063	.070	1.153	.250
ด้านวิทยากร	.243	.411	7.340	.000*
ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม	-.054	-.065	-.622	.534
ด้านสถานที่ใช้ในการฝึกอบรม	.071	.083	.644	.520
ด้านเอกสารที่ใช้ในการฝึกอบรม	.073	.083	1.338	.182
ด้านสื่ออุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม	-.047	-.057	-.536	.593
ด้านวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรม	.068	.088	.638	.524
ค่าคงที่	2.366			
R = .455	R <sup>2</sup> = .207	R <sup>2</sup> change = .207	F = 14.587	Sig. F = .000*

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 55 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ โดยวิธี Enter พบว่า สมรรถนะของพนักงาน ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรม ด้านวิทยากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์เท่ากับ .207 แสดงว่า ประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรม ด้านวิทยากร สามารถพยากรณ์ สมรรถนะของพนักงาน ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ ได้ร้อยละ 20.7

#### รูปแบบสมการสำหรับพยากรณ์

$$\text{ประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรม} = 2.366 + .243 (\text{ด้านวิทยากร})$$