

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง ความต้องการการฝึกอบรมพนักงานของบริษัท อควาเนติก โลกที่ตั้ง แอนอีควิปเมนต์ จำกัด จังหวัดนนทบุรี การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจากหัวหน้างาน บริษัท อควาเนติก โลกที่ตั้ง แอนอีควิปเมนต์ จำกัด จังหวัดนนทบุรี จำนวน 106 คน โดยทางแบบสอบถามได้ข้อมูล จำนวน 106 คนผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของตาราง แบ่งออกเป็น 6 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของหัวหน้างาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของหัวหน้างานต่อระดับปัญหาในการทำงานของพนักงาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของหัวหน้างานต่อความต้องการการฝึกอบรมของพนักงาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของหัวหน้างานกับระดับความคิดเห็นต่อปัญหาในการทำงานของพนักงาน

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของหัวหน้างานกับระดับความคิดเห็นต่อความต้องการการฝึกอบรมของพนักงาน

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นต่อปัญหาในการทำงานของพนักงานกับระดับความคิดเห็นต่อความต้องการการฝึกอบรมของพนักงาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจในการแปลความหมาย ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบ t-test
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบ F-test
*	แทน	มีความแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของหัวหน้างาน บริษัท อควาเนติก ไลท์ติ้ง แอนอ็ควิเปเมนต์ จำกัด จังหวัดนนทบุรี

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของหัวหน้างาน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน และฝ่ายงานมีรายละเอียด ดังนี้ ตาราง 2 จำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของหัวหน้างาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
	106	100
1. เพศ		
ชาย	90	84.9
หญิง	16	15.0
2. อายุ		
21 – 24 ปี	27	25.4
25 – 28 ปี	45	42.4
29 – 32 ปี	20	18.8
33 ปี ขึ้นไป	14	13.2
3. สถานภาพสมรส		
โสด	75	70.7
สมรส	31	29.2
4.ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	42	39.6
ปวส./ปวท. หรืออนุปริญญา	15	14.1
ปริญญาตรี	27	25.4
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	30	28.3
ระหว่าง 1-3 ปี	35	33.0
ระหว่าง 4-6 ปี	22	20.7
ระหว่าง 7-9 ปี	14	13.2
10 ปี ขึ้นไป	5	4.7

ตาราง 2 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
	106	100
6. ตำแหน่งงานของบุคคลากร		
พนักงาน	62	58.4
หัวหน้างาน	35	33.0
ผู้จัดการ	9	9.0
7. ฝ่ายงาน		
ฝ่ายผลิต	65	61.3
ฝ่ายบริหาร	5	4.7
ฝ่ายควบคุมคุณภาพ	20	18.8
ฝ่ายควบคุมการผลิต	16	15.0

จากตาราง 2 พบว่า หัวหน้างานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 84.9 รองลงมาคือ เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 15.0 อายุระหว่าง 25 - 28 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.4 รองลงมาคือ 21-24 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 25.4 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 70.7 รองลงมาคือสมรส คิดเป็นร้อยละ 29.2 มัธยมศึกษาตอนปลาย คิดเป็นร้อยละ 39.6 รองลงมาคือการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 25.4 ประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.0 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.3 ตำแหน่งงานพนักงานคิดเป็นร้อยละ 58.4 รองลงมาคือหัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 33.0 ฝ่ายผลิตคิดเป็นร้อยละ 61.3 รองลงมาคือฝ่ายควบคุมคุณภาพ คิดเป็นร้อยละ 18.8

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของหัวหน้างานต่อปัญหาในการทำงานของพนักงาน

การศึกษาความคิดเห็นของหัวหน้างานต่อปัญหาในการทำงานของพนักงานประกอบด้วยด้านการขาดแคลนความรู้ ด้านการขาดแคลนทักษะ และด้านเจตคติ มีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของหัวหน้างานต่อปัญหาในการทำงานของพนักงาน ด้านการขาดแคลนความรู้

ด้านการขาดแคลนความรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ขาดความรู้เกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย	2.80	0.63	ปานกลาง
2. ไม่ทราบเป้าหมายของงานที่ทำ	2.70	0.82	ปานกลาง
3. ไม่ทราบระเบียบการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	2.55	0.64	น้อย
4. ขาดความรู้ในผลิตภัณฑ์ใหม่ เทคนิคใหม่	3.51	0.92	มาก
5. ขาดความรอบคอบในการปฏิบัติงาน	3.04	0.71	ปานกลาง
6. ขาดความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย และกฎระเบียบข้อบังคับของบริษัท	2.78	0.79	ปานกลาง
รวม	2.90	0.50	ปานกลาง

จากตาราง 3 หัวหน้างานมีความคิดเห็นต่อปัญหาในการทำงานของพนักงานด้านการขาดแคลนความรู้อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.90$, S.D. = 0.50) และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดแต่ละประเด็นพบว่า หัวหน้างานมีความคิดเห็นต่อปัญหาในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมากในเรื่องการขาดความรู้ในผลิตภัณฑ์ใหม่ เทคนิคใหม่ ความคิดเห็นต่อปัญหาในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับน้อยในเรื่องการไม่ทราบระเบียบการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ส่วนเรื่องอื่นๆ หัวหน้างานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของหัวหน้างานต่อปัญหาในการทำงานของพนักงาน ด้านการขาดแคลนทักษะ

ด้านการขาดแคลนทักษะ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ขาดทักษะในการใช้อุปกรณ์ในการทำงาน	2.52	0.63	น้อย
2. ขาดทักษะในการเขียนหรือถ่ายทอด	2.95	0.96	ปานกลาง
3. ไม่รู้วิธีการหรือเทคนิคในการทำงานที่เกี่ยวข้อง	2.55	0.64	น้อย
4. งานได้คุณภาพหรือผลงานต่ำกว่ามาตรฐาน	2.47	0.74	น้อย
5. อัตราความผิด/สูญเปล่า/สูญเสียในการทำงานสูง	2.40	0.91	น้อย
6. ขาดทักษะการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า	2.77	0.84	ปานกลาง
7. ขาดความมั่นใจในการตัดสินใจ	3.04	1.04	ปานกลาง
รวม	2.67	0.65	ปานกลาง

จากตาราง 4 หัวหน้างานมีความคิดเห็นต่อปัญหาในการทำงานของพนักงานด้านการขาดแคลนทักษะอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.67$, S.D.= 0.65) และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดแต่ละประเด็นพบว่าหัวหน้างานมีความคิดเห็นต่อปัญหาในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับน้อยในเรื่องการขาดทักษะในการใช้อุปกรณ์ในการทำงาน ไม่รู้วิธีการหรือเทคนิคในการทำงานที่เกี่ยวข้อง งานได้คุณภาพหรือผลงานต่ำกว่ามาตรฐาน และอัตราความผิด/สูญเปล่า/สูญเสียในการทำงานสูง หัวหน้างานมีความคิดเห็นต่อปัญหาในการทำงานของพนักงานในระดับปานกลางในเรื่องขาดทักษะในการเขียนหรือถ่ายทอด ขาดทักษะการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และขาดความมั่นใจในการตัดสินใจ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของหัวหน้างานต่อปัญหาในการทำงานของพนักงานด้านเจตคติ

ด้านเจตคติ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. พนักงานไม่รู้/ไม่ยอมรับข้อบกพร่องของตนเอง	2.95	1.01	ปานกลาง
2. พนักงานมักหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบในงาน	2.70	0.98	ปานกลาง
3. ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับต่ำ	2.40	0.69	น้อย
4. พนักงานยังทำงานร่วมกันไม่ดีเท่าที่ควร	2.52	0.83	น้อย
5. มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก	2.61	0.95	ปานกลาง
6. พนักงานมีความขัดแย้งกันภายใน	2.62	0.91	ปานกลาง
7. พนักงานไม่กระตือรือร้นในการทำงาน	2.77	0.80	ปานกลาง
8. พนักงานส่วนใหญ่ไม่เอาใจใส่ในการทำงานเท่าที่ควร	2.60	0.74	ปานกลาง
9. พนักงานมีทัศนคติต่องานและผู้บังคับบัญชาที่ไม่ถูกต้อง	2.76	0.84	ปานกลาง
10. พนักงานไม่มีจิตสำนึกในการประหยัดต้นทุนค่าใช้จ่าย	2.65	0.91	ปานกลาง
11. ได้รับการร้องเรียน บ่น คำหยาบ ต่อว่าจากหน่วยงานอื่น	2.47	0.69	น้อย
รวม	2.64	0.67	ปานกลาง

จากตาราง 5 หัวหน้างานมีความคิดเห็นต่อปัญหาในการทำงานของพนักงานด้านเจตคติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.64$, S.D.= 0.67) และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดแต่ละประเด็นพบว่า หัวหน้างานมีความคิดเห็นต่อปัญหาในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับน้อย ในเรื่องความร่วมมือในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับต่ำ การทำงานร่วมกันของพนักงานที่ยังไม่ดีเท่าที่ควร และการได้รับการร้องเรียน บ่น คำหยาบ ต่อว่าจากหน่วยงานอื่น หัวหน้างานมีความคิดเห็นต่อปัญหาในการทำงานของพนักงานเรื่องอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของหัวหน้างานต่อความต้องการการฝึกอบรมของพนักงาน

การศึกษาความคิดเห็นของหัวหน้างานต่อความต้องการการฝึกอบรมของพนักงาน ประกอบด้วย ด้านเทคนิควิธี ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความคิดรวบยอด มีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของหัวหน้างานต่อความต้องการการฝึกอบรมของพนักงานด้านเทคนิควิธี

ด้านเทคนิควิธี	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
การใช้คอมพิวเตอร์ในที่ทำงาน	3.48	0.79	มาก
เทคนิคการวางแผนและการผลิต	3.55	0.89	มาก
เทคนิคการปรับปรุงเพื่อเพิ่มผลผลิต	3.92	0.72	มาก
ความปลอดภัยในการทำงาน	3.84	0.97	มาก
ความรู้เกี่ยวกับเครื่องจักรเครื่องกลในการปฏิบัติงาน	3.65	0.91	มาก
เทคนิคการซ่อมบำรุงอย่างมีประสิทธิภาพ	3.24	1.05	ปานกลาง
เทคนิคการควบคุมคุณภาพ	3.91	0.90	มาก
เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการปฏิบัติงาน	4.07	0.77	มาก
ระบบคุณภาพเช่น 5ส, QC, ISO, TQM	3.96	0.92	มาก
เทคนิคการประชุม	3.34	0.94	ปานกลาง
ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติการดับเพลิง	3.33	0.94	ปานกลาง
การปฐมพยาบาลเบื้องต้น	3.37	1.05	ปานกลาง
ความรู้เกี่ยวกับระบบไฟฟ้าเบื้องต้น	3.18	0.82	ปานกลาง
ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเบื้องต้น	3.73	1.03	มาก
ทักษะการใช้ภาษาญี่ปุ่นเบื้องต้น	3.88	1.06	มาก
รวม	3.63	0.45	มาก

จากตาราง 6 หัวหน้างานมีความคิดเห็นต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานด้านเทคนิควิธีอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, S.D.= 0.45) และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดแต่ละประเด็นพบว่า หัวหน้างานมีความคิดเห็นต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานอยู่ในระดับปานกลางในเรื่องเทคนิคการซ่อมบำรุงอย่างมีประสิทธิภาพ เทคนิคการประชุม ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติการดับเพลิง การปฐมพยาบาลเบื้องต้น และความรู้เกี่ยวกับระบบไฟฟ้าเบื้องต้น หัวหน้างานมีความคิดเห็นต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานอยู่ในระดับมากในเรื่องอื่นๆ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของหัวหน้างานต่อความต้องการการฝึกอบรมของพนักงานด้านมนุษย์สัมพันธ์

ด้านมนุษย์สัมพันธ์	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ภาวะผู้นำ	3.89	0.63	มาก
มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน	3.96	0.79	มาก
การพัฒนาบุคลิกภาพ	3.70	0.76	มาก
จิตวิทยาการบริหารผู้ใต้บังคับบัญชา	4.14	0.80	มาก
ศิลปะการจูงใจในการทำงาน	4.07	0.72	มาก
การทำงานร่วมกันเป็นทีม	4.29	0.76	มากที่สุด
เทคนิคการประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.08	0.85	มาก
เทคนิคการเจรจาต่อรอง	3.55	0.99	มาก
เทคนิคการสอนงาน	3.88	0.79	มาก
ทักษะการมอบหมายงาน	3.96	0.80	มาก
ทักษะการติดตามผล	3.88	0.79	มาก
รวม	3.95	0.58	มาก

จากตาราง 7 หัวหน้างานมีความคิดเห็นต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานด้านมนุษย์สัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D.= 0.58) และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดแต่ละประเด็นพบว่า หัวหน้างานมีความคิดเห็นต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานอยู่ในระดับมากที่สุดในเรื่อง

เรื่องการทำงานเป็นทีม หัวหน้างานมีความคิดเห็นต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานอยู่ในระดับมากในเรื่องอื่น ๆ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของหัวหน้างานต่อความต้องการการฝึกอบรมของพนักงาน ด้านความคิดรวบยอด

ด้านความคิดรวบยอด	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
คอมพิวเตอร์เพื่อวิจัยและพัฒนาหน่วยงาน	3.33	0.99	ปานกลาง
การลงทุนในธุรกิจอุตสาหกรรม	3.70	0.93	มาก
แนวคิดการทำกิจกรรมควบคุมคุณภาพ	3.81	0.72	มาก
การจัดระบบงานเพื่อประสิทธิภาพขององค์กร	3.56	0.74	มาก
กลยุทธ์ในการจัดทำแผนงาน	3.53	0.74	มาก
การวิเคราะห์งาน	3.78	0.79	มาก
เทคนิคการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ	4.07	0.72	มาก
การวางแผนและควบคุมสินค้าคงคลัง	3.63	1.03	มาก
การวางแผนประชาสัมพันธ์และประเมินผล	3.47	0.92	มาก
การพัฒนาทักษะเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม	3.54	0.92	มาก
การวางแผนกำลังคน	3.65	0.67	มาก
การวางแผนและดำเนินการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในงาน	3.73	0.70	มาก
รูปแบบของสายงานเพื่อการบริหารยุคใหม่	3.59	0.78	มาก
ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.03	0.65	มาก
เทคนิคการบริหารเวลา	4.04	0.70	มาก
รวม	3.70	0.50	มาก

จากตาราง 8 หัวหน้างานมีความคิดเห็นต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานด้านความคิดรวบยอดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.50) และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดแต่ละประเด็นพบว่า หัวหน้างานมีความคิดเห็นต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานอยู่ในระดับปานกลางในเรื่องคอมพิวเตอร์เพื่อวิจัยและพัฒนาหน่วยงาน หัวหน้างานมีความคิดเห็นต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานอยู่ในระดับมากในเรื่องอื่น ๆ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของหัวหน้างานกับระดับความคิดเห็นต่อปัญหาในการทำงานของพนักงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของหัวหน้างานกับระดับความคิดเห็นต่อระดับปัญหาในการทำงานของพนักงาน ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน และฝ่ายงานสำหรับปัญหาในการทำงานของพนักงาน ประกอบด้วย 1) ด้านการขาดแคลนความรู้ 2) ด้านการขาดแคลนทักษะ และ 3) ด้านเจตคติ รายละเอียดดังนี้

กำหนดระดับการยอมรับที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (α) โดยได้ตั้งสมมติฐานทางสถิติดังนี้

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลของหัวหน้างานต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาในการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลของหัวหน้างานต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

ตาราง 9 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของหัวหน้างานต่อปัญหาในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ

ระดับความคิดเห็น	เพศ				t	Sig.
	ชาย (n= 90)		หญิง (n= 16)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการขาดแคลนความรู้	2.81	0.51	3.02	0.47	-3.209	.020*
2. ด้านการขาดแคลนทักษะ	2.68	0.58	2.66	0.74	.158	.875
3. ด้านเจตคติ	2.64	0.66	2.64	0.70	.036	.971
รวม	2.70	0.57	2.74	0.60	-.602	.548

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 9 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ Independent Sample t - test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. โดยรวมมากกว่าค่า ($\alpha = 0.05$) แสดงว่า หัวหน้างานเพศชายและเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นต่อปัญหาในการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกันในด้านการขาดแคลนทักษะ และด้านเจตคติ ส่วนด้านการขาดแคลนความรู้หัวหน้างานมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 10 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของหัวหน้างานต่อปัญหาในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ

ปัญหาในการทำงาน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการขาดแคลนความรู้					
ระหว่างกลุ่ม	3.895	3	1.298	5.420	.001*
ภายในกลุ่ม	51.022	213	.240		
รวม	54.917	216			
2. ด้านการขาดแคลนทักษะ					
ระหว่างกลุ่ม	7.017	3	2.339	5.866	.001*
ภายในกลุ่ม	84.924	213	.399		
รวม	91.941	216			
3. ด้านเจตคติ					
ระหว่างกลุ่ม	3.375	3	1.125	2.548	.047*
ภายในกลุ่ม	94.041	213	.442		
รวม	97.416	216			
4. ปัญหาในการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	3.711	3	1.237	3.807	.011*
ภายในกลุ่ม	69.209	213	.325		
รวม	72.920	216			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 10 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig น้อยกว่าค่า ($\alpha = 0.05$) ทุกด้าน แสดงว่าหัวหน้างานที่มีอายุต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัญหาในการทำงานของพนักงานต่างกัน จึงได้เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ได้ผลดังต่อไปนี้

ตาราง 11 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ของความคิดเห็นของหัวหน้างานต่อปัญหาในการทำงานด้านการขาดแคลนความรู้จำแนกตามอายุ

ระดับการศึกษา	21-24 ปี	25-28 ปี	29-32 ปี	33 ปีขึ้นไป
21-24 ปี			.4785*	.3563*
25-28 ปี			.3696*	.2474*
29-32 ปี				
33 ปีขึ้นไป				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 11 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD พบว่าหัวหน้างานที่มีอายุระหว่าง 21-24 ปีมีความคิดเห็นต่อปัญหาในการทำงานของพนักงานด้านการขาดแคลนความรู้มากกว่าหัวหน้างานที่มีอายุระหว่าง 29-32 ปี(.4785) มากกว่าหัวหน้างานที่มีอายุ 33 ปีขึ้นไป (.3563) หัวหน้างานที่มีอายุระหว่าง 25-28 ปีมีความคิดเห็นต่อปัญหาในการทำงานของพนักงานด้านการขาดแคลนความรู้มากกว่าหัวหน้างานที่มีอายุระหว่าง 29-32 ปี(.3696) มากกว่าหัวหน้างานที่มีอายุ 33 ปีขึ้นไป (.2474)

ตาราง 12 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ของความคิดเห็นของหัวหน้างานต่อปัญหาในการทำงานด้านการขาดแคลนทักษะจำแนกตามอายุ

ระดับการศึกษา	21-24 ปี	25-28 ปี	29-32 ปี	33 ปีขึ้นไป
21-24 ปี				.4017*
25-28 ปี				.3193*
29-32 ปี				.4940*
33 ปีขึ้นไป				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD พบว่า หัวหน้างานที่มีอายุระหว่าง 21-24 ปีมีความคิดเห็นต่อปัญหาในการทำงานของพนักงานด้านการขาดแคลนทักษะมากกว่าหัวหน้างานที่มีอายุ 33 ปีขึ้นไป(.4017) หัวหน้างานที่มีอายุระหว่าง 25-28 ปีมีความคิดเห็นต่อปัญหาในการทำงานของพนักงานด้านการขาดแคลนทักษะมากกว่าหัวหน้างานที่มีอายุ 33 ปีขึ้นไป(.3193) หัวหน้างานที่มีอายุระหว่าง 29-32 ปีมีความคิดเห็นต่อปัญหาในการทำงานของพนักงานด้านการขาดแคลนทักษะมากกว่าหัวหน้างานที่มีอายุ 33 ปีขึ้นไป(.4940)

ตาราง 13 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ของความคิดเห็นของหัวหน้างานต่อปัญหาในการทำงานด้านเจตคติจำแนกตามอายุ

ระดับการศึกษา	21-24 ปี	25-28 ปี	29-32 ปี	33 ปีขึ้นไป
21-24 ปี				.3247*
25-28 ปี				.2576*
29-32 ปี				.3752*
33 ปีขึ้นไป				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD พบว่าหัวหน้างานที่มีอายุระหว่าง 21-24 ปีมีความคิดเห็นต่อปัญหาในการทำงานของพนักงานด้านเจตคติมากกว่าหัวหน้างานที่มีอายุ 33 ปีขึ้นไป(.3247) หัวหน้างานที่มีอายุระหว่าง 25-28 ปีมีความคิดเห็นต่อปัญหาในการทำงานของพนักงานด้านเจตคติมากกว่าหัวหน้างานที่มีอายุ 33 ปีขึ้นไป(.2576) หัวหน้างานที่มีอายุระหว่าง 29-32 ปีมีความคิดเห็นต่อปัญหาในการทำงานของพนักงานด้านเจตคติมากกว่าหัวหน้างานที่มีอายุ 33 ปีขึ้นไป(.3752)

ตาราง 14 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของหัวหน้างานต่อปัญหาในการทำงานของพนักงานจำแนกตามสถานภาพสมรส

ระดับความคิดเห็น	สถานภาพสมรส				t	Sig.
	โสด (n= 75)		สมรส (n= 31)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการขาดแคลนความรู้	2.90	0.52	2.89	0.47	.209	.978
2. ด้านการขาดแคลนทักษะ	2.65	0.63	2.74	0.72	-.819	.332
3. ด้านเจตคติ	2.56	0.69	2.86	0.56	-2.776	.002*
รวม	2.67	0.58	2.84	0.56	-1.678	.066

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 14 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ Independent Sample t - test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig โดยรวมมากกว่าค่า ($\alpha = 0.05$) แสดงว่าสถานภาพโสดและสถานภาพสมรสมีความคิดเห็นต่อปัญหาในการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกันในด้านการขาดแคลนความรู้ และด้านการขาดแคลนทักษะ ส่วนด้านเจตคติมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 15 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของหัวหน้างานต่อปัญหาในการทำงานของพนักงาน
จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัญหาในการทำงาน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการขาดแคลนความรู้					
ระหว่างกลุ่ม	9.125	2	4.563	21.323	.000*
ภายในกลุ่ม	45.792	214	.214		
รวม	54.917	216			
2. ด้านการขาดแคลนทักษะ					
ระหว่างกลุ่ม	11.283	2	5.642	14.968	.000*
ภายในกลุ่ม	80.658	214	.377		
รวม	91.941	216			
3. ด้านเจตคติ					
ระหว่างกลุ่ม	6.374	2	3.187	7.492	.001*
ภายในกลุ่ม	91.042	214	.425		
รวม	97.416	216			
4. ปัญหาในการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	8.227	2	4.113	13.606	.000*
ภายในกลุ่ม	64.693	214	.302		
รวม	72.920	216			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 15 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig น้อยกว่าค่า ($\alpha = 0.05$) ทุกด้าน แสดงว่าระดับการศึกษาของหัวหน้างานต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาในการทำงานของพนักงานต่างกัน จึงได้เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ได้ผลดังต่อไปนี้

ตาราง 16 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ของความคิดเห็นของหัวหน้างานต่อปัญหาในการ
ทำงานด้านการขาดแคลนความรู้จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	ปวส./ปวท.หรือ อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูง กว่า ปริญญาตรี
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.		1.0833*	.7306*	
ปวส./ปวท. หรืออนุปริญญา				
ปริญญาตรี		.3527*		
สูงกว่าปริญญาตรี				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD พบว่าหัวหน้างานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีความคิดเห็นต่อปัญหาในการทำงานของพนักงานด้านการขาดแคลนความรู้มากกว่าหัวหน้างานที่มีการศึกษาระดับ ปวส./ปวท.หรืออนุปริญญา(1.0833) มากกว่าหัวหน้างานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี(.7306) หัวหน้างานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อปัญหาในการทำงานของพนักงานด้านการขาดแคลนความรู้มากกว่าหัวหน้างานที่มีการศึกษาระดับ ปวส./ปวท.หรืออนุปริญญา (.3527)

ตาราง 17 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ของความคิดเห็นของหัวหน้างานต่อปัญหาในการทำงานด้านการขาดแคลนทักษะจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษาตอน ปลาย/ปวช. ปวส./ปวท. หรืออนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูง ก ว ่า ปริญญาตรี
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. ปวส./ปวท. หรืออนุปริญญา	1.3571*	.7164*	
ปริญญาตรี	.6408*		
สูงกว่าปริญญาตรี			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD พบว่าหัวหน้างานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.มีความคิดเห็นต่อปัญหาในการทำงานของพนักงานด้านการขาดแคลนทักษะมากกว่าหัวหน้างานที่มีการศึกษาระดับปวส./ปวท.หรืออนุปริญญา(1.3571) มากกว่าหัวหน้างานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี(.7164) หัวหน้างานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อปัญหาในการทำงานของพนักงานด้านการขาดแคลนทักษะมากกว่าหัวหน้างานที่มีการศึกษาระดับปวส./ปวท.หรืออนุปริญญา(.6408)

ตาราง 18 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ของความคิดเห็นของหัวหน้างานต่อปัญหาในการทำงานด้านเจตคติจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	ปวส./ปวท.หรือ อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.		.8636*	.6294*	
ปวส./ปวท. หรืออนุปริญญา				
ปริญญาตรี				
สูงกว่าปริญญาตรี				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD พบว่าหัวหน้างานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.มีความคิดเห็นต่อปัญหาในการทำงานของพนักงานด้านเจตคติมากกว่าหัวหน้างานที่มีการศึกษาระดับปวส./ปวท.หรืออนุปริญญา(.8636) มากกว่าหัวหน้างานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี(.6294)

ตาราง 19 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของหัวหน้างานต่อปัญหาในการทำงานของพนักงาน
จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ปัญหาในการทำงาน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการขาดแคลนความรู้					
ระหว่างกลุ่ม	7.568	4	1.892	8.472	.000*
ภายในกลุ่ม	47.349	212	.223		
รวม	54.917	216			
2. ด้านการขาดแคลนทักษะ					
ระหว่างกลุ่ม	27.509	4	6.877	22.628	.000*
ภายในกลุ่ม	64.432	212	.304		
รวม	91.941	216			
3. ด้านเจตคติ					
ระหว่างกลุ่ม	22.227	4	5.557	15.667	.000*
ภายในกลุ่ม	75.189	212	.355		
รวม	97.416	216			
4. ปัญหาในการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	17.869	4	4.467	17.203	.000*
ภายในกลุ่ม	55.051	212	.260		
รวม	72.920	216			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 19 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig น้อยกว่าค่า ($\alpha = 0.05$) ทุกด้าน แสดงว่าประสบการณ์การทำงานของหัวหน้างานต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาในการทำงานของพนักงานต่างกัน จึงได้เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ได้ผลดังต่อไปนี้

ตาราง 20 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ของความคิดเห็นของหัวหน้างานต่อปัญหาในการ
ทำงานด้านการขาดแคลนความรู้จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	ระหว่าง 1-3 ปี	ระหว่าง 4-6 ปี	ระหว่าง 7-9 ปี	มากกว่า 10 ปี
ต่ำกว่า 1 ปี					.3100*
ระหว่าง 1-3 ปี					.1700*
ระหว่าง 4-6 ปี					.2200*
ระหว่าง 7-9 ปี	.4300*	.5700*	.5200*		.7400*
มากกว่า 10 ปี					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD พบว่า หัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นต่อปัญหาในการทำงานของพนักงานด้านการขาดแคลนความรู้มากกว่าหัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี(.3100) หัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1-3 ปี มีความคิดเห็นต่อปัญหาในการทำงานของพนักงานด้านการขาดแคลนความรู้มากกว่าหัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี(.1700) หัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 4-6 ปี มีความคิดเห็นต่อปัญหาในการทำงานของพนักงานด้านการขาดแคลนความรู้มากกว่าหัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี (.2200) หัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 7-9 ปี มีความคิดเห็นต่อปัญหาในการทำงานของพนักงานด้านการขาดแคลนความรู้มากกว่าหัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 1 ปี (.4300) มากกว่าหัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1-3 ปี(.5700) มากกว่าหัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 4-6 ปี(.5200) มากกว่าหัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี(.7400)

ตาราง 21 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ของความคิดเห็นของหัวหน้างานต่อปัญหาในการทำงานด้านการขาดแคลนทักษะจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	ระหว่าง 1-3 ปี	ระหว่าง 4-6 ปี	ระหว่าง 7-9 ปี	มากกว่า 10 ปี
ต่ำกว่า 1 ปี		.3200*			.3000*
ระหว่าง 1-3 ปี					
ระหว่าง 4-6 ปี	.2900*	.6100*			.5900*
ระหว่าง 7-9 ปี	.7400*	1.0600*	.4500*		1.0500*
มากกว่า 10 ปี					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD พบว่าหัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 1 ปีมีความคิดเห็นต่อปัญหาในการทำงานของพนักงานด้านการขาดแคลนทักษะมากกว่าหัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1-3 ปี(.3200) มากกว่าหัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี(.3000) หัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 4-6 ปีมีความคิดเห็นต่อปัญหาในการทำงานของพนักงานด้านการขาดแคลนทักษะมากกว่าหัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 1 ปี(.2900) มากกว่าหัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1-3 ปี(.6100) มากกว่าหัวหน้างานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี(.5900) หัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 7-9 ปีมีความคิดเห็นต่อปัญหาในการทำงานของพนักงานด้านการขาดแคลนทักษะมากกว่าหัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 1 ปี(.7400) มากกว่าหัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1-3 ปี(1.0600) มากกว่าหัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 4-6 ปี(.4500) มากกว่าหัวหน้างานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี(1.0500)

ตาราง 22 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ของความคิดเห็นของหัวหน้างานต่อปัญหาในการ
ทำงานด้านเจตคติจําแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	ระหว่าง 1-3 ปี	ระหว่าง 4-6 ปี	ระหว่าง 7-9 ปี	มากกว่า 10 ปี
ต่ำกว่า 1 ปี					
ระหว่าง 1-3 ปี					
ระหว่าง 4-6 ปี	.4860*	.6514*			.6270*
ระหว่าง 7-9 ปี	.6734*	.8388*			.8144*
มากกว่า 10 ปี					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD พบว่า หัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 4-6 ปีมีความคิดเห็นต่อปัญหาในการทำงานของพนักงานด้านเจตคติมากกว่าหัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 1 ปี(.4860) มากกว่าหัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1-3 ปี(.6514) มากกว่าหัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี(.6270) หัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 7-9 ปีมีความคิดเห็นต่อปัญหาในการทำงานของพนักงานด้านเจตคติมากกว่าหัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 1 ปี (.6734) มากกว่าหัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1-3 ปี(.8388) มากกว่าหัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี(.8144)

ตาราง 23 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของหัวหน้างานต่อปัญหาในการทำงานของพนักงาน
จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัญหาในการทำงาน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการขาดแคลนความรู้					
ระหว่างกลุ่ม	2.199	2	1.100	4.464	.013*
ภายในกลุ่ม	52.718	214	.246		
รวม	54.917	216			
2. ด้านการขาดแคลนทักษะ					
ระหว่างกลุ่ม	.320	2	.160	.374	.688
ภายในกลุ่ม	91.621	214	.428		
รวม	91.941	216			
3. ด้านเจตคติ					
ระหว่างกลุ่ม	.875	2	.438	.970	.381
ภายในกลุ่ม	96.541	214	.451		
รวม	97.416	216			
4. ปัญหาในการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	.039	2	.020	.058	.944
ภายในกลุ่ม	72.881	214	.341		
รวม	72.920	216			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 23 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่า ($\alpha = 0.05$) จำนวน 2 ด้านคือด้านการขาดแคลนทักษะ และด้านเจตคติ แสดงว่า ตำแหน่งงานของหัวหน้างานต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาในการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน ส่วนค่า Sig. น้อยกว่าค่า ($\alpha = 0.05$) จำนวน 1 ด้านคือ ด้านการขาดแคลนความรู้ แสดงว่า ตำแหน่งงานของหัวหน้างานต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน จึงได้เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ได้ผล ดังตาราง

ตาราง 24 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ของความคิดเห็นของหัวหน้างานต่อปัญหาในการทำงานด้านการขาดแคลนความรู้จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	พนักงาน	หัวหน้างาน	ผู้จัดการ
พนักงาน		.1700*	.2500*
หัวหน้างาน			
ผู้จัดการ			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD พบว่าหัวหน้างานที่มีตำแหน่งพนักงาน มีความคิดเห็นต่อปัญหาในการทำงานของพนักงานด้านการขาดแคลนความรู้มากกว่าหัวหน้างานที่มีตำแหน่งหัวหน้างาน(.1700) มากกว่าผู้จัดการ (.2500)

ตาราง 25 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของหัวหน้างานต่อปัญหาในการทำงานของพนักงาน
จำแนกตามฝ่ายงาน

ปัญหาในการทำงาน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการขาดแคลนความรู้					
ระหว่างกลุ่ม	12.891	3	4.297	21.779	.000*
ภายในกลุ่ม	42.026	213	.197		
รวม	54.917	216			
2. ด้านการขาดแคลนทักษะ					
ระหว่างกลุ่ม	23.664	3	7.888	24.608	.000*
ภายในกลุ่ม	68.277	213	.321		
รวม	91.941	216			
3. ด้านเจตคติ					
ระหว่างกลุ่ม	17.369	3	5.790	15.406	.000*
ภายในกลุ่ม	80.047	213	.376		
รวม	97.416	216			
4. ปัญหาในการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	15.649	3	5.216	19.401	.000*
ภายในกลุ่ม	57.271	213	.269		
รวม	72.920	216			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 25 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig น้อยกว่าค่า ($\alpha = 0.05$) ทุกด้าน แสดงว่าฝ่ายงานของหัวหน้างานต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาในการทำงานของพนักงานต่างกัน จึงได้เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ได้ผลดังต่อไปนี้

ตาราง 26 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ของความคิดเห็นของหัวหน้างานต่อปัญหาในการทำงานด้านการขาดแคลนความรู้จำแนกตามฝ่ายงาน

ฝ่ายงาน	ฝ่ายผลิต	ฝ่ายบริหาร	ฝ่ายควบคุมคุณภาพ	ฝ่ายควบคุมการผลิต
ฝ่ายผลิต		.7700*	.3500*	.3800*
ฝ่ายบริหาร				
ฝ่ายควบคุมคุณภาพ		.4200*		
ฝ่ายควบคุมการผลิต		.3900*		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD พบว่าหัวหน้างานฝ่ายผลิต มีความคิดเห็นต่อปัญหาในการทำงานของพนักงานด้านการขาดแคลนความรู้มากกว่าหัวหน้างานฝ่ายบริหาร(.7700) มากกว่าหัวหน้างานฝ่ายควบคุมคุณภาพ(.3500) มากกว่าหัวหน้างานฝ่ายควบคุมการผลิต(.3800) หัวหน้างานฝ่ายควบคุมคุณภาพมีความคิดเห็นต่อปัญหาในการทำงานของพนักงานด้านการขาดแคลนความรู้มากกว่าหัวหน้างานฝ่ายบริหาร(.4200) หัวหน้างานฝ่ายควบคุมการผลิตมีความคิดเห็นต่อปัญหาในการทำงานของพนักงานด้านการขาดแคลนความรู้มากกว่าหัวหน้างานฝ่ายบริหาร(.3900)

ตาราง 27 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ของความคิดเห็นของหัวหน้างานต่อปัญหาในการทำงานด้านการขาดแคลนทักษะจำแนกตามฝ่ายงาน

ฝ่ายงาน	ฝ่ายผลิต	ฝ่ายบริหาร	ฝ่ายควบคุมคุณภาพ	ฝ่ายควบคุมการผลิต
ฝ่ายผลิต		.5300*	.9100*	.3100*
ฝ่ายบริหาร			.3800*	
ฝ่ายควบคุมคุณภาพ				
ฝ่ายควบคุมการผลิต		.2300*	.6000*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD พบว่า หัวหน้างานฝ่ายผลิต มีความคิดเห็นต่อปัญหาในการทำงานของพนักงานด้านการขาดแคลนทักษะมากกว่าหัวหน้างานฝ่ายบริหาร(.5300) มากกว่าหัวหน้างานฝ่ายควบคุมคุณภาพ(.9100) มากกว่าหัวหน้างานฝ่ายควบคุมการผลิต(.3100) หัวหน้างานฝ่ายบริหารมีความคิดเห็นต่อปัญหาในการทำงานของพนักงานด้านการขาดแคลนทักษะมากกว่าหัวหน้างานฝ่ายควบคุมคุณภาพ(.3800) หัวหน้างานฝ่ายควบคุมการผลิตมีความคิดเห็นต่อปัญหาในการทำงานของพนักงานด้านการขาดแคลนทักษะมากกว่าหัวหน้างานฝ่ายบริหาร(.2300) มากกว่าหัวหน้างานฝ่ายควบคุมคุณภาพ(.6000)

ตาราง 28 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ของความคิดเห็นของหัวหน้างานต่อปัญหาในการทำงานด้านเจตคติจำแนกตามฝ่ายงาน

ฝ่ายงาน	ฝ่ายผลิต	ฝ่ายบริหาร	ฝ่ายควบคุมคุณภาพ	ฝ่ายควบคุมการผลิต
ฝ่ายผลิต		.6364*	.7280*	.2346*
ฝ่ายบริหาร				
ฝ่ายควบคุมคุณภาพ				
ฝ่ายควบคุมการผลิต		.4018*	.4934*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD พบว่าหัวหน้างานฝ่ายผลิต มีความคิดเห็นต่อปัญหาในการทำงานของพนักงานด้านเจตคติมากกว่าหัวหน้างานฝ่ายบริหาร(.6364) มากกว่าหัวหน้างานฝ่ายควบคุมคุณภาพ(.7280) มากกว่าหัวหน้างานฝ่ายควบคุมการผลิต(.2346) หัวหน้างานฝ่ายควบคุมการผลิต มีความคิดเห็นต่อปัญหาในการทำงานของพนักงานด้านเจตคติมากกว่าหัวหน้างานฝ่ายบริหาร(.4018) มากกว่าหัวหน้างานฝ่ายควบคุมคุณภาพ(.4934)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของหัวหน้างานกับระดับความคิดเห็นต่อระดับความต้องการการฝึกอบรมของพนักงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของหัวหน้างานกับระดับความคิดเห็นต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงาน ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน และฝ่ายงาน สำหรับความต้องการการฝึกอบรมพนักงานประกอบด้วย 1) ด้านเทคนิควิธี 2) ด้านมนุษยสัมพันธ์ และ 3) ด้านความคิดรวบยอด รายละเอียดดังนี้

กำหนดระดับการยอมรับที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (α) โดยได้ตั้งสมมติฐานทางสถิติดังนี้

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลของหัวหน้างานต่างกันมีความคิดเห็นต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลของหัวหน้างานต่างกันมีความคิดเห็นต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานแตกต่างกัน

ตาราง 29 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของหัวหน้างานต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานจำแนกตามเพศ

ระดับความคิดเห็น	เพศ				t	Sig.
	ชาย (n= 90)		หญิง (n= 16)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านเทคนิควิธี	3.74	0.40	3.48	0.47	4.278	.000*
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.02	0.46	3.86	0.72	2.081	.039*
3. ด้านความคิดรวบยอด	3.81	0.44	3.53	0.53	4.243	.000*
รวม	3.84	0.39	3.60	0.44	4.279	.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 29 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ Independent Sample t - test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig โดยรวมน้อยกว่าค่า ($\alpha=0.05$) แสดงว่า หัวหน้างานเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 30 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของหัวหน้างานต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานจำแนกตามอายุ

ความต้องการการฝึกอบรม	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านเทคนิควิธี					
ระหว่างกลุ่ม	9.240	3	3.080	19.258	.000*
ภายในกลุ่ม	34.066	213	.160		
รวม	43.306	216			
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์					
ระหว่างกลุ่ม	9.637	3	3.212	10.679	.000*
ภายในกลุ่ม	64.071	213	.301		
รวม	73.708	216			
3. ด้านความคิดรวบยอด					
ระหว่างกลุ่ม	20.513	3	6.838	44.962	.000*
ภายในกลุ่ม	32.393	213	.152		
รวม	52.906	216			
4. ความต้องการการฝึกอบรม					
ระหว่างกลุ่ม	12.984	3	4.328	34.855	.000*
ภายในกลุ่ม	26.448	213	.124		
รวม	39.431	216			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 30 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig น้อยกว่าค่า ($\alpha = 0.05$) ทุกด้าน แสดงว่าอายุของหัวหน้างานต่างกันมีความคิดเห็นต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานต่างกัน จึงได้เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ได้ผลดังต่อไปนี้

ตาราง 31 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ของความคิดเห็นของหัวหน้างานต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานด้านเทคนิควิธีจำแนกตามอายุ

อายุ	21-24 ปี	25-28 ปี	29-32 ปี	33 ปีขึ้นไป
21-24 ปี		.4237*	.5247*	.6539*
25-28 ปี				.2303*
29-32 ปี				
33 ปีขึ้นไป				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 31 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD พบว่าหัวหน้างานที่มีอายุระหว่าง 21-24 ปี มีความคิดเห็นต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานด้านเทคนิควิธีมากกว่าหัวหน้างานที่มีอายุระหว่าง 25-28 ปี(.4237) มากกว่าหัวหน้างานที่มีอายุระหว่าง 29-32 ปี (.5247) มากกว่าหัวหน้างานที่มีอายุ 33 ปีขึ้นไป(.6539) หัวหน้างานที่มีอายุระหว่าง 25-28 ปี มีความคิดเห็นต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานด้านเทคนิควิธีมากกว่าหัวหน้างานที่มีอายุ 33 ปีขึ้นไป(.2303)

ตาราง 32 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ของความคิดเห็นของหัวหน้างานต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานด้านมนุษยสัมพันธ์จำแนกตามอายุ

อายุ	21-24 ปี	25-28 ปี	29-32 ปี	33 ปีขึ้นไป
21-24 ปี		.3859*	.4352*	.6559*
25-28 ปี				.2700*
29-32 ปี				
33 ปีขึ้นไป				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 32 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD พบว่า หัวหน้างานที่มีอายุระหว่าง 21-24 ปี มีความคิดเห็นต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานด้านมนุษยสัมพันธ์มากกว่าหัวหน้างานที่มีอายุระหว่าง 25-28 ปี(.3859) มากกว่าหัวหน้างานที่มีอายุระหว่าง 29-32 ปี(.4352) มากกว่าหัวหน้างานที่มีอายุ 33 ปีขึ้นไป(.6559) หัวหน้างานที่มีอายุระหว่าง 25-28 ปีมีความคิดเห็นต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานด้านมนุษยสัมพันธ์มากกว่าหัวหน้างานที่มีอายุ 33 ปีขึ้นไป(.2700)

ตาราง 33 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ของความคิดเห็นของหัวหน้างานต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานด้านความคิดรวบยอดจำแนกตามอายุ

อายุ	21-24 ปี	25-28 ปี	29-32 ปี	33 ปีขึ้นไป
21-24 ปี		.4619*	.4209*	.9157*
25-28 ปี				.4539*
29-32 ปี				.4949*
33 ปีขึ้นไป				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 33 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD พบว่าหัวหน้างานที่มีอายุระหว่าง 21-24 ปี มีความคิดเห็นต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานด้านความคิดรวบยอดมากกว่าหัวหน้างานที่มีอายุระหว่าง 25-28 ปี(.4619) มากกว่าหัวหน้างานที่มีอายุระหว่าง 29-32 ปี(.4209) มากกว่าหัวหน้างานที่มีอายุ 33 ปีขึ้นไป(.9157) หัวหน้างานที่มีอายุระหว่าง 25-28ปีมีความคิดเห็นต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานด้านความคิดรวบยอดมากกว่าหัวหน้างานที่มีอายุ 33 ปีขึ้นไป (.4539)หัวหน้างานที่มีอายุระหว่าง 29-32 ปีมีความคิดเห็นต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานด้านความคิดรวบยอดมากกว่าหัวหน้างานที่มีอายุ 33 ปีขึ้นไป (.4949)

ตาราง 34 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของหัวหน้างานต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานจำแนกตามสถานภาพสมรส

ระดับความคิดเห็น	สถานภาพสมรส				t	Sig.
	โสด (n= 75)		สมรส (n= 31)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านเทคนิควิธี	3.70	0.41	3.44	0.50	3.830	.000*
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.08	0.55	3.58	0.52	5.963	.000*
3. ด้านความคิดรวบยอด	3.83	0.38	3.33	0.60	7.304	.000*
รวม	3.85	0.35	3.43	0.47	6.983	.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 34 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ Independent Sample t - test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig โดยรวมน้อยกว่าค่า ($\alpha = 0.05$) แสดงว่า หัวหน้างานที่มีสถานภาพโสดและสถานภาพสมรสมีความคิดเห็นต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 35 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของหัวหน้างานต่อความต้องการการฝึกอบรม
พนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา

ความต้องการการฝึกอบรม	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านเทคนิควิธี					
ระหว่างกลุ่ม	.466	2	.233	1.164	.314
ภายในกลุ่ม	42.839	214	.200		
รวม	43.306	216			
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์					
ระหว่างกลุ่ม	3.609	2	1.804	5.508	.005*
ภายในกลุ่ม	70.099	214	.328		
รวม	73.708	216			
3. ด้านความคิดรวบยอด					
ระหว่างกลุ่ม	5.314	2	2.657	11.946	.000*
ภายในกลุ่ม	47.592	214	.222		
รวม	52.906	216			
4. ความต้องการการฝึกอบรม					
ระหว่างกลุ่ม	.981	2	.490	2.730	.068
ภายในกลุ่ม	38.450	214	.180		
รวม	39.431	216			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 35 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่า ($\alpha = 0.05$) จำนวน 1 ด้านคือด้านเทคนิควิธี แสดงว่าหัวหน้างานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานไม่แตกต่างกัน ส่วนค่า Sig. น้อยกว่าค่า ($\alpha = 0.05$) จำนวน 2 ด้านคือด้านมนุษยสัมพันธ์และความคิดรวบยอด แสดงว่าหัวหน้างานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานต่างกัน จึงได้เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ได้ผลดังต่อไปนี้

ตาราง 36 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ของความคิดเห็นของหัวหน้างานต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานด้านมนุษยสัมพันธ์จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	ปวส./ปวท.หรือ อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.		.8182*		
ปวส./ปวท. หรืออนุปริญญา				
ปริญญาตรี		.5979*		
สูงกว่าปริญญาตรี				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 36 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD พบว่าหัวหน้างานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.มีความคิดเห็นต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานด้านมนุษยสัมพันธ์มากกว่าหัวหน้างานที่มีการศึกษาระดับปวส./ปวท.หรืออนุปริญญา (.8182) หัวหน้างานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานด้านมนุษยสัมพันธ์มากกว่าหัวหน้างานที่มีการศึกษาระดับปวส./ปวท.หรืออนุปริญญา (.5979)

ตาราง 37 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ของความคิดเห็นของหัวหน้างานต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานด้านความคิดรวบยอดจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	ปวส./ปวท.หรือ อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.				
ปวส./ปวท.		.5714*		
หรืออนุปริญญา				
ปริญญาตรี			.6008*	
สูงกว่าปริญญาตรี				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 37 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD พบว่าหัวหน้างานที่มีระดับการศึกษาปวส./ปวท.หรืออนุปริญญา มีความคิดเห็นต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานด้านความคิดรวบยอดมากกว่าหัวหน้างานที่มีระดับศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. (.5714) หัวหน้างานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานด้านความคิดรวบยอดมากกว่าหัวหน้างานที่มีระดับศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. (.6008)

ตาราง 38 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของหัวหน้างานต่อความต้องการการฝึกอบรม
พนักงานจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ความต้องการการฝึกอบรม	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านเทคนิควิธี					
ระหว่างกลุ่ม	14.428	4	3.607	26.479	.000*
ภายในกลุ่ม	28.878	212	.136		
รวม	43.306	216			
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์					
ระหว่างกลุ่ม	21.349	4	5.337	21.611	.000*
ภายในกลุ่ม	52.359	212	.247		
รวม	73.708	216			
3. ด้านความคิดรวบยอด					
ระหว่างกลุ่ม	22.728	4	5.682	39.916	.000*
ภายในกลุ่ม	30.178	212	.142		
รวม	52.906	216			
4. ความต้องการการฝึกอบรม					
ระหว่างกลุ่ม	17.434	4	4.359	42.008	.000*
ภายในกลุ่ม	21.997	212	.104		
รวม	39.431	216			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 38 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. น้อยกว่าค่า ($\alpha = 0.05$) ทุกด้าน แสดงว่าประสบการณ์การทำงานของหัวหน้างานต่างกันมีความคิดเห็นต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานต่างกัน จึงได้เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ได้ผลดังต่อไปนี้

ตาราง 39 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ของความคิดเห็นของหัวหน้างานต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานด้านเทคนิคจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	ระหว่าง 1-3 ปี	ระหว่าง 4-6 ปี	ระหว่าง 7-9 ปี	มากกว่า 10 ปี
ต่ำกว่า 1 ปี		.7312*	.4268*	.4949*	.8016*
ระหว่าง 1-3 ปี					
ระหว่าง 4-6 ปี					.3748*
ระหว่าง 7-9 ปี		.2364*			.3067*
มากกว่า 10 ปี					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 39 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD พบว่าหัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานด้านเทคนิควิธีมากกว่าหัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่าหัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงาน ระหว่าง 1-3 ปี(.7312) มากกว่าหัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงาน ระหว่าง 4-6 ปี (.4268) มากกว่าหัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงาน ระหว่าง 7-9 ปี(.4949) มากกว่าหัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี(.8016) หัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงาน ระหว่าง 4-6ปี มีความคิดเห็นต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานด้านเทคนิควิธีมากกว่าหัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี(.3748) หัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 7-9 ปี มีความคิดเห็นต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานด้านเทคนิควิธีมากกว่าหัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงาน ระหว่าง 1-3 ปี(.2364) มากกว่าหัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี(.3067)

ตาราง 40 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ของความคิดเห็นของหัวหน้างานต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานด้านมนุษยสัมพันธ์จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	ระหว่าง 1-3 ปี	ระหว่าง 4-6 ปี	ระหว่าง 7-9 ปี	มากกว่า 10 ปี
ต่ำกว่า 1 ปี		.7108*	.3050*		.7142*
ระหว่าง 1-3 ปี					
ระหว่าง 4-6 ปี		.4058*			.4092*
ระหว่าง 7-9 ปี		.8154*	.4096*		.8188*
มากกว่า 10 ปี					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 40 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD พบว่าหัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานด้านมนุษยสัมพันธ์มากกว่าหัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1-3 ปี(.7108) มากกว่าหัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 4-6 ปี(.3050) มากกว่าหัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี(.7142) หัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 4-6 ปี มีความคิดเห็นต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานด้านมนุษยสัมพันธ์มากกว่าหัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1-3 ปี(.4058) มากกว่าหัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี(.4092) หัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 7-9 ปีมีความคิดเห็นต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานด้านมนุษยสัมพันธ์มากกว่าหัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1-3 ปี(.8154) มากกว่าหัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 4-6 ปี(.4096) มากกว่าหัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี(.8188)

ตาราง 41 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ของความคิดเห็นของหัวหน้างานต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานด้านความคิดรวบยอดจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	ระหว่าง 1-3 ปี	ระหว่าง 4-6 ปี	ระหว่าง 7-9 ปี	มากกว่า 10 ปี
ต่ำกว่า 1 ปี		.7765*	.6599*	.8902*	1.0819*
ระหว่าง 1-3 ปี					.3053*
ระหว่าง 4-6 ปี				.2303*	.4220*
ระหว่าง 7-9 ปี					.1917*
มากกว่า 10 ปี					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 41 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD พบว่าหัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานด้านความคิดรวบยอดมากกว่าหัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1-3 ปี (.7765) มากกว่าหัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 4-6 ปี (.6599) มากกว่าหัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 7-9 ปี (.8902) มากกว่าหัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี (1.0819) หัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1-3 ปี มีความคิดเห็นต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานด้านความคิดรวบยอดมากกว่าหัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี (.3053) หัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 4-6 ปี มีความคิดเห็นต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานด้านความคิดรวบยอดมากกว่าหัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 7-9 ปี (.2303) มากกว่าหัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี (.4220) หัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 7-9 ปี มีความคิดเห็นต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานด้านความคิดรวบยอดมากกว่าหัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี (.1917)

ตาราง 42 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของหัวหน้างานต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานจำแนกตามตำแหน่งงาน

ความต้องการการฝึกอบรม	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านเทคนิควิธี					
ระหว่างกลุ่ม	3.407	2	1.704	9.137	.000*
ภายในกลุ่ม	39.899	214	.186		
รวม	43.306	216			
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์					
ระหว่างกลุ่ม	12.393	2	6.197	21.627	.000*
ภายในกลุ่ม	61.315	214	.287		
รวม	73.708	216			
3. ด้านความคิดรวบยอด					
ระหว่างกลุ่ม	9.982	2	4.991	24.884	.000*
ภายในกลุ่ม	42.923	214	.201		
รวม	52.906	216			
4. ความต้องการการฝึกอบรม					
ระหว่างกลุ่ม	7.690	2	3.845	25.922	.000*
ภายในกลุ่ม	31.741	214	.148		
รวม	39.431	216			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 42 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. น้อยกว่าค่า ($\alpha = 0.05$) ทุกด้าน แสดงว่าตำแหน่งงานของหัวหน้างานต่างกันมีความคิดเห็นต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานต่างกัน จึงได้เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ได้ผลดังต่อไปนี้

ตาราง 43 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ของความคิดเห็นของหัวหน้างานต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานด้านเทคนิควิธีจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	พนักงาน	หัวหน้างาน	ผู้จัดการ
พนักงาน		.2391*	.2789*
หัวหน้างาน			
ผู้จัดการ			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 43 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD พบว่า หัวหน้างานที่มีตำแหน่งพนักงานมีความคิดเห็นต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานด้านเทคนิควิธีมากกว่าหัวหน้างานที่มีตำแหน่งหัวหน้างาน(.2391) มากกว่าหัวหน้างานที่มีตำแหน่งผู้จัดการ (.2789)

ตาราง 44 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ของความคิดเห็นของหัวหน้างานต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานด้านมนุษยสัมพันธ์จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	พนักงาน	หัวหน้างาน	ผู้จัดการ
พนักงาน		.4925*	.4679*
หัวหน้างาน			
ผู้จัดการ			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 44 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD พบว่าหัวหน้างานที่มีตำแหน่งพนักงานมีความคิดเห็นต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานด้านมนุษยสัมพันธ์มากกว่าหัวหน้างานที่มีตำแหน่งหัวหน้างาน(.4925) มากกว่าหัวหน้างานที่มีตำแหน่งผู้จัดการ (.4679)

ตาราง 45 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ของความคิดเห็นของหัวหน้างานต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานด้านความคิดรวบยอดจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	พนักงาน	หัวหน้างาน	ผู้จัดการ
พนักงาน		.3216*	.5116*
หัวหน้างาน			.1900*
ผู้จัดการ			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 45 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD พบว่าหัวหน้างานที่มีตำแหน่งพนักงานมีความคิดเห็นต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานด้านความคิดรวบยอดมากกว่าหัวหน้างานที่มีตำแหน่งหัวหน้างาน(.3216) มากกว่าหัวหน้างานที่มีตำแหน่งผู้จัดการ (.5116) หัวหน้างานที่มีตำแหน่งหัวหน้างานมีความคิดเห็นต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานด้านความคิดรวบยอดมากกว่าหัวหน้างานที่มีตำแหน่งผู้จัดการ(.1900)

ตาราง 46 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของหัวหน้างานต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานจำแนกตามฝ่ายงาน

ความต้องการการฝึกอบรม	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านเทคนิควิธี					
ระหว่างกลุ่ม	2.584	3	.861	4.505	.004*
ภายในกลุ่ม	40.722	213	.191		
รวม	43.306	216			
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์					
ระหว่างกลุ่ม	11.279	3	3.760	12.827	.000*
ภายในกลุ่ม	62.429	213	.293		
รวม	73.708	216			
3. ด้านความคิดรวบยอด					
ระหว่างกลุ่ม	2.790	3	.930	3.953	.009*
ภายในกลุ่ม	50.116	213	.235		
รวม	52.906	216			
4. ความต้องการการฝึกอบรม					
ระหว่างกลุ่ม	2.450	3	.817	4.703	.003*
ภายในกลุ่ม	36.982	213	.174		
รวม	39.431	216			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 46 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. น้อยกว่าค่า ($\alpha = 0.05$) ทุกด้าน แสดงว่าฝ่ายงานของหัวหน้างานต่างกันมีความคิดเห็นต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานต่างกัน จึงได้เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ได้ผลดังต่อไปนี้

ตาราง 47 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ของความคิดเห็นของหัวหน้างานต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานด้านเทคนิควิธีจำแนกตามฝ่ายงาน

ฝ่ายงาน	ฝ่ายผลิต	ฝ่ายบริหาร	ฝ่ายควบคุมคุณภาพ	ฝ่ายควบคุมการผลิต
ฝ่ายผลิต				
ฝ่ายบริหาร				
ฝ่ายควบคุมคุณภาพ				
ฝ่ายควบคุมการผลิต	.2315*	.2873*	.2226*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 47 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD พบว่าหัวหน้างานที่อยู่ฝ่ายควบคุมการผลิตมีความคิดเห็นต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานด้านเทคนิควิธีมากกว่าหัวหน้างานที่อยู่ฝ่ายผลิต(.2315) มากกว่าหัวหน้างานที่อยู่ฝ่ายบริหาร(.2873) มากกว่าหัวหน้างานที่อยู่ฝ่ายควบคุมคุณภาพ(.2226)

ตาราง 48 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ของความคิดเห็นของหัวหน้างานต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานด้านมนุษยสัมพันธ์จำแนกตามฝ่ายงาน

ฝ่ายงาน	ฝ่ายผลิต	ฝ่ายบริหาร	ฝ่ายควบคุมคุณภาพ	ฝ่ายควบคุมการผลิต
ฝ่ายผลิต			.5964*	.2438*
ฝ่ายบริหาร			.4732*	
ฝ่ายควบคุมคุณภาพ				
ฝ่ายควบคุมการผลิต			.3526*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 48 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD พบว่าหัวหน้างานที่อยู่ฝ่ายผลิตมีความคิดเห็นต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานด้านมนุษยสัมพันธ์มากกว่าหัวหน้างานที่อยู่ฝ่ายควบคุมคุณภาพ(.5964) มากกว่าหัวหน้างานที่อยู่ฝ่ายควบคุมการผลิต (.2438) หัวหน้างานที่อยู่ฝ่ายบริหารมีความคิดเห็นต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานด้านมนุษยสัมพันธ์มากกว่าหัวหน้างานที่อยู่ฝ่ายควบคุมคุณภาพ(.4732) หัวหน้างานที่อยู่ฝ่ายควบคุมการผลิตมีความคิดเห็นต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานด้านมนุษยสัมพันธ์มากกว่า หัวหน้างานที่อยู่ฝ่ายควบคุมคุณภาพ(.3526)

ตาราง 49 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ของความคิดเห็นของหัวหน้างานต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานด้านความคิดรวบยอดจำแนกตามฝ่ายงาน

ฝ่ายงาน	ฝ่ายผลิต	ฝ่ายบริหาร	ฝ่ายควบคุมคุณภาพ	ฝ่ายควบคุมการผลิต
ฝ่ายผลิต			.1868*	
ฝ่ายบริหาร			.2910*	
ฝ่ายควบคุมคุณภาพ				
ฝ่ายควบคุมการผลิต			.2840*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 49 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD พบว่าหัวหน้างานที่อยู่ฝ่ายผลิตมีความคิดเห็นต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานด้านความคิดรวบยอดมากกว่าหัวหน้างานที่อยู่ฝ่ายควบคุมคุณภาพ(.1868) หัวหน้างานที่อยู่ฝ่ายบริหารมีความคิดเห็นต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานด้านความคิดรวบยอดมากกว่าหัวหน้างานที่อยู่ฝ่ายควบคุมคุณภาพ(.2910) หัวหน้างานที่อยู่ฝ่ายควบคุมการผลิตมีความคิดเห็นต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงานด้านความคิดรวบยอด มากกว่าหัวหน้างานที่อยู่ฝ่ายควบคุมคุณภาพ(.2840)

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นต่อปัญหาในการทำงานของพนักงานกับระดับความต้องการการฝึกอบรมพนักงาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นต่อปัญหาในการทำงานของพนักงานกับระดับความต้องการการฝึกอบรมพนักงาน รายละเอียดแสดงตามตาราง 50 โดยมีสมมติฐานเพื่อการทดสอบ ดังนี้

H_0 : ระดับความคิดเห็นต่อปัญหาในการทำงานของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์ กับระดับความต้องการการฝึกอบรมพนักงาน

H_1 : ระดับความคิดเห็นต่อปัญหาในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ กับระดับความต้องการการฝึกอบรมพนักงาน

ตาราง 50 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นต่อปัญหาในการทำงานของพนักงานกับระดับความต้องการการฝึกอบรมพนักงาน โดยภาพรวม

ระดับความคิดเห็นต่อปัญหา ในการทำงานของพนักงาน	ระดับความคิดเห็นต่อความต้องการการฝึกอบรมพนักงาน		
	ด้านเทคนิควิธี	ด้านมนุษย์สัมพันธ์	ด้านความคิดรวบยอด
1. ด้านการขาดแคลนความรู้	.039	.193*	-.191*
2. ด้านการขาดแคลนทักษะ	.039	.389*	-.062
3. ด้านเจตคติ	.093	.236*	-.137*

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 50 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสถิติ Correlation ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่า ปัญหาในการทำงานของพนักงานด้านการขาดแคลนความรู้ ด้านการขาดแคลนทักษะ และด้านเจตคติมีความสัมพันธ์ด้านบวกกับความต้องการการฝึกอบรมด้านมนุษย์สัมพันธ์ เท่ากับ 0.193, 0.389, 0.236 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และปัญหาในการทำงานด้านการขาดแคลนความรู้ และด้านเจตคติมีความสัมพันธ์ด้านลบกับความต้องการการฝึกอบรมด้านความคิดรวบยอดเท่ากับ 0.191 และ 0.137 ตามลำดับ