

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ นำเสนอข้อมูลจำแนกเป็น 4 ขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท แพนเอเชีย ฟู้ดแวร์ จำกัด (มหาชน) โดยรวมและจำแนกตามปัจจัยชีวิตสังคม

ตอนที่ 2 วิเคราะห์การได้รับการตอบสนองความต้องการการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท แพนเอเชีย ฟู้ดแวร์ จำกัด (มหาชน) โดยรวมและจำแนกตามปัจจัยชีวิตสังคม

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความต้องการกับการได้รับการตอบสนองความต้องการการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท แพนเอเชีย ฟู้ดแวร์ จำกัด โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามปัจจัยชีวิตสังคม

ตอนที่ 4 วิเคราะห์แนวทางเสริมสร้างการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท แพนเอเชีย ฟู้ดแวร์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามกิจกรรมการพัฒนากุลากร 9 ด้าน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

$\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

SD แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\bar{D}$ แทน ค่าเฉลี่ยของความแตกต่าง

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

p แทน ความน่าจะเป็นของนัยสำคัญทางสถิติ

$*$ แทน ระดับการยอมรับนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

t แทน ค่าสถิติของการทดสอบค่า t (t-Test)

df แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้นำเสนอเป็น 4 ตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาคณะของพนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ด
แวร์ จำกัด (มหาชน) โดยรวม และวิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาคณะของพนักงาน บริษัท
แพนเอเชียฟู้ดแวร์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ใน
การทำงาน (ตารางที่ 1-5)

ตารางที่ 1 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของความต้องการการ
พัฒนาคณะของพนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ดแวร์ จำกัด (มหาชน) โดยรวม

ด้านความต้องการ	n = 327			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับที่
1. ด้านการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	3.62	.88	มาก	2
2. การศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน	3.58	.91	มาก	3
3. ด้านการฝึกอบรม	3.53	.85	มาก	5
4. ด้านการพัฒนาจิตใจ	3.58	1.00	มาก	4
5. ด้านการสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ	3.66	.98	มาก	1
6. ด้านการฝึกอบรมระยะสั้น	3.49	.87	ปานกลาง	7
7. ด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง	3.41	.97	ปานกลาง	9
8. ด้านการพัฒนาคณะ	3.51	.92	มาก	6
9. ด้านการระดมความคิด	3.44	.91	ปานกลาง	8
รวม	3.53	.93	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงว่าพนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ดแวร์ จำกัด (มหาชน) มีความ
ต้องการการพัฒนาคณะโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แสดงว่า
พนักงานมีความต้องการการพัฒนาคณะอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน โดยเรียงลำดับกิจกรรมการ
พัฒนาคณะจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ ด้านการปฐมนิเทศ
บุคลากรใหม่ ด้านการศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาจิตใจ ด้านการ
ฝึกอบรม ด้านการพัฒนาคณะ และมีความต้องการการพัฒนาคณะอยู่ในระดับปานกลาง

3 ด้าน โดยเรียงลำดับกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการฝึกอบรมระยะสั้น ด้านการระดมความคิด และด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง

ตารางที่ 2 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของความต้องการการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ตแวร์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ

ด้านความต้องการ	เพศชาย (n = 132)				เพศหญิง (n = 195)			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับที่	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับที่
1. ด้านการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	3.52	.60	มาก	2	3.69	.62	มาก	2
2. ด้านการศึกษางานไปพร้อมกับ การปฏิบัติงาน	3.41	.75	ปานกลาง	6	3.69	.65	มาก	3
3. ด้านการฝึกอบรม	3.44	.62	ปานกลาง	4	3.59	.60	มาก	5
4. ด้านการพัฒนาจิตใจ	3.49	.78	ปานกลาง	3	3.64	.67	มาก	4
5. ด้านการสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ	3.56	.84	มาก	1	3.72	.82	มาก	1
6. ด้านการฝึกอบรมระยะสั้น	3.40	.67	ปานกลาง	7	3.55	.64	มาก	7
7. ด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง	3.30	.69	ปานกลาง	9	3.49	.73	ปานกลาง	9
8. ด้านการพัฒนาตนเอง	3.42	.69	ปานกลาง	5	3.58	.67	มาก	6
9. ด้านการระดมความคิด	3.35	.72	ปานกลาง	8	3.50	.74	ปานกลาง	8
รวม	3.43	.56	ปานกลาง		3.61	.62	มาก	

จากตารางที่ 2 แสดงว่าพนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ตแวร์ จำกัด (มหาชน) เพศชายมีความต้องการการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.43$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แสดงว่าเพศชายมีความต้องการการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน โดยเรียงลำดับกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ ด้านการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ และมีความต้องการการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง 7 ด้าน โดยเรียงลำดับกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการพัฒนาจิตใจ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษางานไปพร้อมกับ การปฏิบัติงาน ด้านการฝึกอบรมระยะสั้น ด้านการระดมความคิด และด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง

ส่วนพนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ตแวร์ จำกัด (มหาชน) เพศหญิง มีความต้องการการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เพศหญิงมีระดับ

ความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก 7 ด้าน โดยเรียงลำดับกิจกรรมการพัฒนาตนเองจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ ด้านการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ด้านการศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาจิตใจ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรมระยะสั้น และมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยเรียงลำดับกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรจากน้อยไปหามากดังนี้ ด้านการระดมความคิด และด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง

ตารางที่ 3 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของความ ต้องการการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ดแวลู จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ

ด้านความต้องการ	อายุน้อย (ต่ำกว่า 29 ปี) (n = 180)				อายุมาก (29 ปีขึ้นไป) (n = 147)			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับที่	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับที่
1. ด้านการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	3.65	.64	มาก	2	3.58	.59	มาก	3
2. ด้านการศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน	3.57	.72	มาก	4	3.59	.69	มาก	1
3. ด้านการฝึกอบรม	3.55	.64	มาก	5	3.50	.58	ปานกลาง	5
4. ด้านการพัฒนาจิตใจ	3.63	.72	มาก	3	3.52	.71	มาก	4
5. ด้านการสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ	3.71	.82	มาก	1	3.59	.84	มาก	2
6. ด้านการฝึกอบรมระยะสั้น	3.53	.64	มาก	7	3.44	.68	ปานกลาง	8
7. ด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง	3.42	.71	ปานกลาง	9	3.40	.73	ปานกลาง	9
8. ด้านการพัฒนาตนเอง	3.54	.72	มาก	6	3.48	.62	ปานกลาง	6
9. ด้านการระดมความคิด	3.43	.75	ปานกลาง	8	3.46	.72	ปานกลาง	7
รวม	3.56	.71	มาก		3.51	.68	มาก	

จากตารางที่ 3 แสดงว่าพนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ดแวลู จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุน้อย มีความต้องการการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีอายุน้อยมีความต้องการการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก 7 ด้าน โดยเรียงลำดับกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ ด้านการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ด้านการพัฒนาจิตใจ ด้านการศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรมระยะสั้น และมีความต้องการการพัฒนา

ตนเองอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยเรียงลำดับกิจกรรมการพัฒนามุลากรจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการระดมความคิด และด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง

ส่วนพนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ดแวย์ จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุมากมีความต้องการการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีอายุมากมีความต้องการการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับกิจกรรมการพัฒนามุลากรจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน ด้านการสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ ด้านการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ด้านการพัฒนาจิตใจ และมีความต้องการการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับกิจกรรมการพัฒนามุลากรจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการระดมความคิด ด้านการฝึกอบรมระยะสั้น และด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง

ตารางที่ 4 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของความต้องการการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ดแวย์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านความต้องการ	ไม่เกินมัธยมศึกษาปีที่ 3				มัธยมศึกษาปีที่ 4-6				อนุปริญญาขึ้นไป			
	(n = 173)				(n = 105)				(n = 49)			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับที่	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับที่	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับที่
1. ด้านการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	3.59	.60	มาก	2	3.57	.65	มาก	2	3.85	.59	มาก	3
2. ด้านการศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน	3.54	.68	มาก	4	3.50	.74	ปานกลาง	3	3.89	.63	มาก	2
3. ด้านการฝึกอบรม	3.49	.59	ปานกลาง	5	3.48	.62	ปานกลาง	6	3.76	.63	มาก	5
4. ด้านการพัฒนาจิตใจ	3.60	.71	มาก	1	3.50	.75	ปานกลาง	4	3.70	.68	มาก	8
5. ด้านการสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ	3.58	.78	มาก	3	3.65	.87	มาก	1	3.94	.88	มาก	1
6. ด้านการฝึกอบรมระยะสั้น	3.42	.63	ปานกลาง	8	3.47	.64	ปานกลาง	7	3.76	.72	มาก	6
7. ด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง	3.43	.69	ปานกลาง	7	3.31	.72	ปานกลาง	9	3.56	.82	มาก	9
8. ด้านการพัฒนาตนเอง	3.46	.67	ปานกลาง	6	3.49	.64	ปานกลาง	5	3.78	.76	มาก	4
9. ด้านการระดมความคิด	3.41	.68	ปานกลาง	9	3.37	.70	ปานกลาง	8	3.71	.92	มาก	7
รวม	3.50	.67	ปานกลาง		3.48	.70	ปานกลาง		3.77	.74	มาก	

จากตารางที่ 4 แสดงว่าพนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ตแวร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาไม่เกินมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีความต้องการการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาไม่เกินมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีความต้องการการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการพัฒนาจิตใจ ด้านการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ด้านการสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ ด้านการศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน และมีความต้องการการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง การฝึกอบรมระยะสั้น และด้านการระดมความคิด

ส่วนพนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ตแวร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 4-6 มีความต้องการการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 4-6 มีความต้องการการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน โดยเรียงลำดับกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ ด้านการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ และมีความต้องการการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง 7 ด้าน โดยเรียงลำดับกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาจิตใจ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรม ด้านการฝึกอบรมระยะสั้น ด้านการระดมความคิด และด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง

ส่วนพนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ตแวร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษานุปริญญาขึ้นไป มีความต้องการการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษานุปริญญาขึ้นไป มีความต้องการการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ ด้านการศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน ด้านการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรม ด้านการฝึกอบรมระยะสั้น ด้านการระดมความคิด ด้านการพัฒนาจิตใจ และด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง

ตารางที่ 5 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของความต้องการการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ตแวร์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ด้านความต้องการ	ประสบการณ์น้อย (ต่ำกว่า 5 ปี)				ประสบการณ์มาก (5 ปีขึ้นไป)			
	(n = 204)				(n = 123)			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับที่	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับที่
1. ด้านการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	3.61	.63	มาก	2	3.64	.61	มาก	1
2. ด้านการศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน	3.57	.71	มาก	4	3.60	.69	มาก	2
3. ด้านการฝึกอบรม	3.54	.59	มาก	5	3.51	.64	มาก	5
4. ด้านการพัฒนาจิตใจ	3.60	.74	มาก	3	3.55	.69	มาก	4
5. ด้านการสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ	3.69	.84	มาก	1	3.60	.80	มาก	3
6. ด้านการฝึกอบรมระยะสั้น	3.48	.67	ปานกลาง	7	3.50	.63	ปานกลาง	6
7. ด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง	3.41	.70	ปานกลาง	9	3.41	.75	ปานกลาง	9
8. ด้านการพัฒนาตนเอง	3.52	.71	มาก	6	3.50	.64	ปานกลาง	7
9. ด้านการระดมความคิด	3.42	.74	ปานกลาง	8	3.47	.73	ปานกลาง	8
รวม	3.54	.70	มาก		3.53	.69	มาก	

จากตารางที่ 5 แสดงว่าพนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ตแวร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยมีความต้องการการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีประสบการณ์น้อยมีความต้องการการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน โดยเรียงลำดับกิจกรรมการพัฒนามากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ ด้านการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ด้านการพัฒนาจิตใจ ด้านการศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาตนเอง และมีความต้องการการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับกิจกรรมการพัฒนามากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการฝึกอบรมระยะสั้น ด้านการระดมความคิด และด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง

สำหรับพนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ตแวร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากมีความต้องการการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากมีความต้องการการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน โดยเรียงลำดับกิจกรรมการพัฒนามากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการ

ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ด้านการศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน ด้านการสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ ด้านการพัฒนาจิตใจ ด้านการฝึกอบรม และมีความต้องการการพัฒนาดตนเองอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการฝึกอบรมระยะสั้น ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการระดมความคิด และด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง

ตอนที่ 2 วิเคราะห์การได้รับการตอบสนองความต้องการการพัฒนาดตนเองของพนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ตแวร์ จำกัด (มหาชน) โดยรวม และวิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาดตนเองของพนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ตแวร์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน (ตารางที่ 6-10)

ตารางที่ 6 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของการได้รับการตอบสนองความต้องการการพัฒนาดตนเองของพนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ตแวร์ จำกัด (มหาชน) โดยรวม

ด้านการได้รับการตอบสนองความต้องการ	n = 327			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับที่
1. ด้านการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	3.25	.84	ปานกลาง	1
2. การศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน	3.13	.85	ปานกลาง	4
3. ด้านการฝึกอบรม	3.17	.83	ปานกลาง	2
4. ด้านการพัฒนาจิตใจ	3.12	.96	ปานกลาง	5
5. ด้านการสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ	2.99	.94	ปานกลาง	7
6. ด้านการฝึกอบรมระยะสั้น	3.14	.85	ปานกลาง	3
7. ด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง	2.91	.92	ปานกลาง	9
8. ด้านการพัฒนาตนเอง	2.98	.88	ปานกลาง	8
9. ด้านการระดมความคิด	2.99	.88	ปานกลาง	6
รวม	3.07	.89	ปานกลาง	

จากตารางที่ 6 แสดงว่าพนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ตแวร์ จำกัด (มหาชน) มีการได้รับการตอบสนองความต้องการการพัฒนาดตนเองโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.07$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แสดงว่า พนักงานมีการได้รับการตอบสนองความต้องการอยู่ในระดับ

ปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการฝึกอบรมระยะสั้น ด้านการศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาจิตใจ ด้านการระดมความคิด ด้านการสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง

ตารางที่ 7 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของการได้รับการ

ตอบสนองความต้องการการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ดแวลู จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ

ด้านการได้รับการตอบสนองความต้องการ	เพศชาย (n = 132)				เพศหญิง (n = 195)			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับที่	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับที่
1. ด้านการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	3.23	.52	ปานกลาง	1	3.26	.55	ปานกลาง	1
2. ด้านการศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน	3.10	.59	ปานกลาง	5	3.16	.65	ปานกลาง	3
3. ด้านการฝึกอบรม	3.16	.50	ปานกลาง	2	3.18	.63	ปานกลาง	2
4. ด้านการพัฒนาจิตใจ	3.13	.54	ปานกลาง	4	3.12	.67	ปานกลาง	5
5. ด้านการสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ	3.00	.71	ปานกลาง	6	2.99	.81	ปานกลาง	7
6. ด้านการฝึกอบรมระยะสั้น	3.15	.58	ปานกลาง	3	3.13	.66	ปานกลาง	4
7. ด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง	2.90	.59	ปานกลาง	9	2.91	.75	ปานกลาง	9
8. ด้านการพัฒนาตนเอง	2.97	.57	ปานกลาง	7	2.98	.66	ปานกลาง	8
9. ด้านการระดมความคิด	2.96	.57	ปานกลาง	8	3.02	.71	ปานกลาง	6
รวม	3.07	.57	ปานกลาง		3.08	.68	ปานกลาง	

จากตารางที่ 7 แสดงว่าพนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ดแวลู จำกัด (มหาชน) เพศชายมีการได้รับการตอบสนองความต้องการการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.07$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แสดงว่าเพศชายมีการได้รับการตอบสนองความต้องการการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการฝึกอบรมระยะสั้น ด้านการพัฒนาจิตใจ ด้านการศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน ด้านการสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการระดมความคิด และด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง

ส่วนพนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ดแวร์ จำกัด (มหาชน) เพศหญิงมีการได้รับการตอบสนองความต้องการการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แสดงว่าเพศหญิงมีการได้รับการตอบสนองความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับกิจกรรมการพัฒนามูลากรจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน ด้านการฝึกอบรมระยะสั้น ด้านการพัฒนาจิตใจ ด้านการระดมความคิด ด้านการสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง

ตารางที่ 8 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของการได้รับการตอบสนองความต้องการการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ดแวร์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ

ด้านการได้รับการตอบสนอง ความต้องการ	อายุน้อย (ต่ำกว่า 29 ปี) (n = 180)				อายุมาก (29 ปีขึ้นไป) (n = 147)			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับที่	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับที่
1. ด้านการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	3.27	.52	ปานกลาง	1	3.23	.56	ปานกลาง	1
2. ด้านการศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน	3.10	.60	ปานกลาง	5	3.18	.65	ปานกลาง	3
3. ด้านการฝึกอบรม	3.14	.58	ปานกลาง	2	3.22	.59	ปานกลาง	2
4. ด้านการพัฒนาจิตใจ	3.12	.61	ปานกลาง	4	3.13	.64	ปานกลาง	5
5. ด้านการสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ	2.95	.78	ปานกลาง	8	3.05	.75	ปานกลาง	6
6. ด้านการฝึกอบรมระยะสั้น	3.14	.60	ปานกลาง	3	3.14	.65	ปานกลาง	4
7. ด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง	2.88	.66	ปานกลาง	9	2.94	.72	ปานกลาง	9
8. ด้านการพัฒนาตนเอง	2.99	.64	ปานกลาง	6	2.97	.61	ปานกลาง	8
9. ด้านการระดมความคิด	2.97	.64	ปานกลาง	7	3.02	.69	ปานกลาง	7
รวม	3.06	.63	ปานกลาง		3.10	.65	ปานกลาง	

จากตารางที่ 8 แสดงว่าพนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ดแวร์ จำกัด (มหาชน) โดยรวมมีการได้รับการตอบสนองความต้องการการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีอายุน้อยมีการได้รับการตอบสนองความต้องการการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับกิจกรรมการพัฒนามูลากรจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการฝึกอบรมระยะสั้น ด้าน

การพัฒนาจิตใจ ด้านการศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการระดมความคิด ด้านการสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ และด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง

ส่วนพนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ดแวร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุมากมีการได้รับการตอบสนองความต้องการการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีอายุมากมีการได้รับการตอบสนองความต้องการการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน ด้านการฝึกอบรมระยะสั้น ด้านการพัฒนาจิตใจ ด้านการสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ ด้านการระดมความคิด ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง

ตารางที่ 9 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของการได้รับการตอบสนองความต้องการการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ดแวร์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านการได้รับการ ตอบสนองความต้องการ	ไม่เกินมัธยมศึกษาปีที่ 3 (n = 173)				มัธยมศึกษาปีที่ 4-6 (n = 105)				อนุปริญญาขึ้นไป (n = 49)			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับที่	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับที่	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับที่
1. ด้านการปฐมนิเทศ บุคลากรใหม่	3.27	.50	ปานกลาง	1	3.24	.54	ปานกลาง	1	3.19	.67	ปานกลาง	1
2. ด้านการศึกษางานไป พร้อมกับการปฏิบัติงาน	3.14	.60	ปานกลาง	4	3.15	.63	ปานกลาง	4	3.08	.69	ปานกลาง	3
3. ด้านการฝึกอบรม	3.20	.53	ปานกลาง	2	3.18	.58	ปานกลาง	3	3.08	.73	ปานกลาง	4
4. ด้านการพัฒนาจิตใจ	3.19	.64	ปานกลาง	3	3.08	.57	ปานกลาง	5	2.96	.65	ปานกลาง	5
5. ด้านการสนับสนุนให้มี การศึกษาต่อ	3.00	.73	ปานกลาง	8	3.02	.73	ปานกลาง	6	2.88	.96	ปานกลาง	7
6. ด้านการฝึกอบรมระยะสั้น	3.11	.56	ปานกลาง	5	3.20	.62	ปานกลาง	2	3.11	.81	ปานกลาง	2
7. ด้านการหมุนเวียน ตำแหน่ง	2.98	.65	ปานกลาง	9	2.88	.61	ปานกลาง	9	2.70	.91	ปานกลาง	9
8. ด้านการพัฒนาตนเอง	3.01	.62		6	2.97	.52	ปานกลาง	8	2.87	.81	ปานกลาง	8
9. ด้านการระดมความคิด	3.00	.62	ปานกลาง	7	3.01	.57	ปานกลาง	7	2.93	.93	ปานกลาง	6
รวม	3.10	.61	ปานกลาง		3.08	.60	ปานกลาง		2.98	.80	ปานกลาง	

จากตารางที่ 9 แสดงว่าพนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ดแวร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาไม่เกินมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีการได้รับการตอบสนองความต้องการการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา

ไม่เกินมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีการได้รับการตอบสนองความต้องการการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับกิจกรรมการพัฒนาตนเองจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาจิตใจ ด้านการศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน ด้านการฝึกอบรมระยะสั้น ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการระดมความคิด ด้านการสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ และด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง

ส่วนพนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ดแวร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 4-6 มีการได้รับการตอบสนองความต้องการการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 4-6 มีการได้รับการตอบสนองความต้องการการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ด้านการฝึกอบรมระยะสั้น ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาจิตใจ ด้านการสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ ด้านการระดมความคิด ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง

พนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ดแวร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษานอกระบบขึ้นไป มีการได้รับการตอบสนองความต้องการการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษานอกระบบขึ้นไป มีการได้รับการตอบสนองความต้องการการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ด้านการฝึกอบรมระยะสั้น ด้านการศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาจิตใจ ด้านการระดมความคิด ด้านการสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง

ตารางที่ 10 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของการได้รับการ
ตอบสนองความต้องการการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ดแควร์
จำกัด (มหาชน) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ด้านการได้รับการตอบสนอง ความต้องการ	ประสบการณ์น้อย (ต่ำกว่า 5 ปี)				ประสบการณ์มาก (5 ปีขึ้นไป)			
	(n = 204)				(n = 123)			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับที่	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับที่
1. ด้านการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	3.29	.53	ปานกลาง	1	3.18	.54	ปานกลาง	2
2. ด้านการศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน	3.12	.64	ปานกลาง	4	3.16	.60	ปานกลาง	3
3. ด้านการฝึกอบรม	3.15	.58	ปานกลาง	2	3.21	.59	ปานกลาง	1
4. ด้านการพัฒนาจิตใจ	3.12	.65	ปานกลาง	5	3.13	.58	ปานกลาง	5
5. ด้านการสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ	2.95	.82	ปานกลาง	7	3.06	.67	ปานกลาง	6
6. ด้านการฝึกอบรมระยะสั้น	3.12	.63	ปานกลาง	3	3.16	.61	ปานกลาง	4
7. ด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง	2.90	.70	ปานกลาง	9	2.92	.66	ปานกลาง	9
8. ด้านการพัฒนาตนเอง	2.94	.66	ปานกลาง	8	3.04	.56	ปานกลาง	7
9. ด้านการระดมความคิด	2.97	.67	ปานกลาง	6	3.03	.64	ปานกลาง	8
รวม	3.02	.70	ปานกลาง		3.10	.69	ปานกลาง	

จากตารางที่ 10 แสดงว่าพนักงานบริษัท แพนเอเชียฟู้ดแควร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยมีการได้รับการตอบสนองความต้องการการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แสดงว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการฝึกอบรมระยะสั้น ด้านการศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาจิตใจ ด้านการระดมความคิด ด้านการสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง

ส่วนพนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ดแควร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากมีการได้รับการตอบสนองความต้องการการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แสดงว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการฝึกอบรม ด้านการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ด้านการศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน ด้านการฝึกอบรมระยะสั้น ด้านการพัฒนาจิตใจ ด้านการ

สนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการระดมความคิด ด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความต้องการกับการได้รับการตอบสนองความต้องการการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ดแวย์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยชีวสังคม ในกิจกรรมการพัฒนานุคลากร 9 ด้าน (ตารางที่ 11-19)

ตารางที่ 11 ผลการเปรียบเทียบความต้องการกับการได้รับการตอบสนองความต้องการการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท แพนเอเชียฟู้ดแวย์ จำกัด (มหาชน) เพศชาย

ด้านความต้องการกับการได้รับการตอบสนองความต้องการ	$\bar{D}$	df	t	p
1.การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	0.29	131	4.73*	.000
2.การศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน	0.32	131	4.40*	.000
3.การฝึกอบรม	0.28	131	4.84*	.000
4.การพัฒนาจิตใจ	0.36	131	4.84*	.000
5.การสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ	0.56	131	6.18*	.000
6.การฝึกอบรมระยะสั้น	0.24	131	4.18*	.000
7.การหมุนเวียนตำแหน่ง	0.39	131	5.47*	.000
8.การพัฒนาตนเอง	0.45	131	5.89*	.000
9.การระดมความคิด	0.39	131	5.14*	.000
รวม		131	6.74*	

* $p < .05$

จากตารางที่ 11 แสดงว่า เพศชาย มีความต้องการกับการได้รับการตอบสนองความต้องการการพัฒนาตนเอง ในกิจกรรมการพัฒนานุคลากร 9 ด้าน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แสดงว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน

ตารางที่ 12 ผลการเปรียบเทียบความต้องการกับการได้รับการตอบสนองความต้องการการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท แพนเอเชียฟู้ดแวร์ จำกัด (มหาชน) เพศหญิง

ด้านความต้องการกับ การได้รับการตอบสนองความต้องการ	$\bar{D}$	df	t	p
1.การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	0.43	194	8.21*	.000
2.การศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน	0.53	194	9.12*	.000
3.การฝึกอบรม	0.41	194	7.53*	.000
4.การพัฒนาจิตใจ	0.53	194	9.31*	.000
5.การสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ	0.74	194	9.33*	.000
6.การฝึกอบรมระยะสั้น	0.43	194	7.80*	.000
7.การหมุนเวียนตำแหน่ง	0.58	194	7.71*	.000
8.การพัฒนาตนเอง	0.59	194	8.50*	.000
9.การระดมความคิด	0.49	194	6.71*	.000
รวม		194	10.17*	

* $p < .05$

จากตารางที่ 12 แสดงว่า เพศหญิง มีความต้องการกับการได้รับการตอบสนองความต้องการการพัฒนาตนเอง ในกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพ 9 ด้าน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แสดงว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน

ตารางที่ 13 ผลการเปรียบเทียบความต้องการกับการได้รับการตอบสนองความต้องการการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท แพนเอเชียฟูดแวลว จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุน้อย (ต่ำกว่า 29 ปี)

ด้านความต้องการกับการได้รับการตอบสนองความต้องการ	$\bar{D}$	df	t	p
1.การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	0.39	179	7.35*	.000
2.การศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน	0.47	179	7.95*	.000
3.การฝึกอบรม	0.41	179	7.71*	.000
4.การพัฒนาจิตใจ	0.51	179	8.35*	.000
5.การสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ	0.76	179	9.19*	.000
6.การฝึกอบรมระยะสั้น	0.39	179	6.99*	.000
7.การหมุนเวียนตำแหน่ง	0.54	179	7.65*	.000
8.การพัฒนาตนเอง	0.55	179	7.66*	.000
9.การระดมความคิด	0.45	179	6.44*	.000
รวม		179	7.70*	

* $p < .05$

จากตารางที่ 13 แสดงว่า พนักงานที่มีอายุน้อย มีความต้องการกับการได้รับการตอบสนองความต้องการการพัฒนาตนเอง ในกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพ 9 ด้าน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แสดงว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน

ตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบความต้องการกับการได้รับการตอบสนองความต้องการการพัฒนา
ตนเองของพนักงานบริษัท แพนเอเชียฟู้ตแวร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุมาก
(29 ปี ขึ้นไป)

ด้านความต้องการกับ การได้รับการตอบสนองความต้องการ	$\bar{D}$	df	t	p
1.การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	0.35	146	5.81*	.000
2.การศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน	0.41	146	5.81*	.000
3.การฝึกอบรม	0.28	146	4.80*	.000
4.การพัฒนาจิตใจ	0.40	146	5.90*	.000
5.การสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ	0.54	146	6.44*	.000
6.การฝึกอบรมระยะสั้น	0.31	146	5.25*	.000
7.การหมุนเวียนตำแหน่ง	0.46	146	5.61*	.000
8.การพัฒนาตนเอง	0.52	146	6.90*	.000
9.การระดมความคิด	0.44	146	5.47*	.000
รวม		146	5.78*	

* $p < .05$

จากตารางที่ 14 แสดงว่า พนักงานที่มีอายุมาก มีความต้องการกับการได้รับการ
ตอบสนองความต้องการการพัฒนาตนเอง ในกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพ 9 ด้าน โดยรวม
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แสดงว่า แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน

ตารางที่ 15 ผลการเปรียบเทียบความต้องการกับการได้รับการตอบสนองความต้องการการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท แพนเอเชียฟู้ดแวย์ จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาไม่เกินมัธยมศึกษาปีที่ 3

ด้านความต้องการกับการ ได้รับการตอบสนองความต้องการ	$\bar{D}$	df	t	p
1.การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	0.32	172	6.14*	.000
2.การศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน	0.40	172	6.26*	.000
3.การฝึกอบรม	0.30	172	5.74*	.000
4.การพัฒนาจิตใจ	0.40	172	6.45*	.000
5.การสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ	0.58	172	8.10*	.000
6.การฝึกอบรมระยะสั้น	0.32	172	6.15*	.000
7.การหมุนเวียนตำแหน่ง	0.45	172	6.23*	.000
8.การพัฒนาตนเอง	0.44	172	6.40*	.000
9.การระดมความคิด	0.41	172	6.22*	.000
รวม		172	6.41*	

* $p < .05$

จากตารางที่ 15 แสดงว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาไม่เกินมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีความต้องการกับการได้รับการตอบสนองความต้องการการพัฒนาตนเอง ในกิจกรรมการพัฒนากุศลกร 9 ด้าน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แสดงว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน

ตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบความต้องการกับการได้รับการตอบสนองความต้องการการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท แพนเอเชียฟู้ดแวย์ จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 4-6

ด้านความต้องการกับการได้รับการตอบสนองความต้องการ	$\bar{D}$	df	t	p
1.การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	0.32	104	4.65*	.000
2.การศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน	0.35	104	4.72*	.000
3.การฝึกอบรม	0.30	104	5.03*	.000
4.การพัฒนาจิตใจ	0.42	104	5.76*	.000
5.การสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ	0.62	104	6.20*	.000
6.การฝึกอบรมระยะสั้น	0.27	104	4.20*	.000
7.การหมุนเวียนตำแหน่ง	0.43	104	6.20*	.000
8.การพัฒนาตนเอง	0.51	104	6.17*	.000
9.การระดมความคิด	0.36	104	4.57*	.000
รวม		104	5.28*	

* $p < .05$

จากตารางที่ 16 แสดงว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 4-6 มีความต้องการกับการได้รับการตอบสนองความต้องการการพัฒนาตนเอง ในกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพ 9 ด้าน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แสดงว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน

ตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบความต้องการกับการได้รับการตอบสนองความต้องการการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท แพนเอเชียฟู้ดแควร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญาขึ้นไป

ด้านความต้องการกับการได้รับการตอบสนองความต้องการ	$\bar{D}$	df	t	P
1.การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	0.67	48	5.79*	.000
2.การศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน	0.81	48	6.82*	.000
3.การฝึกอบรม	0.68	48	4.94*	.000
4.การพัฒนาจิตใจ	0.74	48	5.73*	.000
5.การสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ	1.06	48	4.95*	.000
6.การฝึกอบรมระยะสั้น	0.65	48	4.75*	.000
7.การหมุนเวียนตำแหน่ง	0.86	48	4.35*	.000
8.การพัฒนาตนเอง	0.92	48	5.68*	.000
9.การระดมความคิด	0.78	48	3.83*	.000
รวม		48	5.20*	

* $p < .05$

จากตารางที่ 17 แสดงว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญาขึ้นไป มีความต้องการกับการได้รับการตอบสนองความต้องการการพัฒนาตนเอง ในกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพ 9 ด้าน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แสดงว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน

ตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบความต้องการกับการได้รับการตอบสนองความต้องการการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท แพนเอเชียฟู้ดแวย์ จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย (ต่ำกว่า 5 ปี)

ด้านความต้องการกับ การได้รับการตอบสนองความต้องการ	$\bar{D}$	df	t	p
1.การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	0.33	203	6.10*	.000
2.การศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน	0.43	203	6.70*	.000
3.การฝึกอบรม	0.35	203	6.30*	.000
4.การพัฒนาจิตใจ	0.43	203	6.40*	.000
5.การสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ	0.68	203	8.53*	.000
6.การฝึกอบรมระยะสั้น	0.37	203	5.90*	.000
7.การหมุนเวียนตำแหน่ง	0.45	203	6.47*	.000
8.การพัฒนาตนเอง	0.53	203	7.81*	.000
9.การระดมความคิด	0.45	203	6.38*	.000
รวม		203	9.10*	

* $p < .05$

จากตารางที่ 18 แสดงว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย มีความต้องการกับการได้รับการตอบสนองความต้องการการพัฒนาตนเอง ในกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพ 9 ด้าน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แสดงว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน

ตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบความต้องการกับการได้รับการตอบสนองความต้องการการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท แพนเอเชียฟู้ดแวย์ จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก (5 ปีขึ้นไป)

ด้านความต้องการกับการได้รับการตอบสนองความต้องการ	$\bar{D}$	df	t	p
1.การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	0.44	122	6.25*	.000
2.การศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน	0.46	122	5.69*	.000
3.การฝึกอบรม	0.37	122	4.69*	.000
4.การพัฒนาจิตใจ	0.51	122	6.08*	.000
5.การสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ	0.62	122	5.91*	.000
6.การฝึกอบรมระยะสั้น	0.33	122	4.02*	.000
7.การหมุนเวียนตำแหน่ง	0.60	122	6.43*	.000
8.การพัฒนาตนเอง	0.55	122	7.04*	.000
9.การระดมความคิด	0.45	122	4.96*	.000
รวม		122	7.24*	

* $p < .05$

จากตารางที่ 19 แสดงว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก มีความต้องการกับการได้รับการตอบสนองความต้องการการพัฒนาตนเอง ในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร 9 ด้าน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แสดงว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์แนวทางเสริมสร้างการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท
แพนเอเชียฟู้ตแวร์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยชีวิตสังคม (ตารางที่ 20-28)**

ตารางที่ 20 ความถี่ ร้อยละ และอันดับที่ของแนวทางเสริมสร้างการพัฒนาตนเองของพนักงาน
บริษัท แพนเอเชียฟู้ตแวร์ จำกัด (มหาชน) ด้านการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่

ด้านการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	ความถี่	ร้อยละ	อันดับที่
1.มีนโยบาย แผนงานและเป้าหมายในการปฐมนิเทศอย่างชัดเจน	271	13.95	3
2.จัดให้มีคู่มือในการปฏิบัติงาน กฎระเบียบและสวัสดิการต่างๆที่จะได้รับ ให้กับพนักงานที่เข้าใหม่ทุกคน	443	22.80	1
3.จัดให้มีพี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์ คอยช่วยเหลือแนะนำในระยะเริ่มต้นของ การปฏิบัติงาน	331	17.04	2
4.จัดให้มีการปฐมนิเทศโดยการพาเดินแนะนำบริเวณรอบๆของบริษัท	193	9.93	6
5.จัดให้มีการสร้างความเข้าใจต่อวิถีทางในการปฏิบัติงานภายในบริษัท	199	10.24	4
6.จัดให้มีการฉายภาพยนตร์แนะนำประวัติ หรือผลงานที่ดีเด่นในอดีตและ ปัจจุบันของบริษัท	148	7.62	7
7.จัดให้มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานเก่ากับพนักงานใหม่	194	9.98	5
8.มีการปฐมนิเทศโดยผู้บริหารระดับสูงของบริษัท	86	4.43	8
9.มีการประเมินผลและติดตามผลหลังจากการสิ้นสุดการปฐมนิเทศ	78	4.01	9
รวม	1943	100.00	

จากตารางที่ 20 แสดงว่า พนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ตแวร์ จำกัด (มหาชน) ได้
เสนอแนะแนวทางเสริมสร้างการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ โดยเรียงลำดับ
คะแนนร้อยละจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้ดังนี้ อันดับแรก คือ จัดให้มีคู่มือในการปฏิบัติงาน
กฎระเบียบและสวัสดิการต่าง ๆ ที่จะได้รับให้กับพนักงานที่เข้าใหม่ทุกคน อันดับสอง คือ จัดให้มี
พี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์คอยช่วยเหลือแนะนำในระยะเริ่มต้นของการปฏิบัติงาน และอันดับสาม คือ
มีนโยบาย แผนงานและเป้าหมายในการปฐมนิเทศอย่างชัดเจน

ตารางที่ 21 ความถี่ ร้อยละ และอันดับที่ของแนวทางเสริมสร้างการพัฒนาตนเองของพนักงาน
บริษัท แพนเอเชียฟู้ดแวลู จำกัด (มหาชน) ด้านการศึกษางานไปพร้อมกับการ
ปฏิบัติงาน

ด้านการศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน	ความถี่	ร้อยละ	อันดับที่
1.มีนโยบาย แผนงาน และเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	352	17.89	1
2.จัดประชุมชี้แจงให้ความรู้แก่พนักงานในการปฏิบัติงาน	330	16.78	2
3.จัดให้มีการแนะนำ หรือที่ปรึกษาแก่พนักงานระหว่างการปฏิบัติงาน	282	14.34	6
4.จัดให้มีการสอนงานพนักงานระหว่างการปฏิบัติงาน	300	15.25	4
5.ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการหมุนเวียนตำแหน่งเพื่อฝึกทักษะการปฏิบัติงาน	314	15.96	3
6.ปรับปรุง ส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง	299	15.20	5
7.มีการนิเทศ กำกับและติดตามผลการดำเนินงานหลังจากสิ้นสุดการปฏิบัติกิจกรรม	90	4.58	7
รวม	1967	100.00	

จากตารางที่ 21 แสดงว่า พนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ดแวลู จำกัด (มหาชน) ได้เสนอแนะแนวทางเสริมสร้างการพัฒนาตนเองด้านการศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน โดยเรียงลำดับคะแนนร้อยละจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้ดังนี้ อันดับแรก คือ มีนโยบาย แผนงาน และเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน อันดับสอง คือ จัดประชุมชี้แจงให้ความรู้แก่พนักงานในการปฏิบัติงาน และอันดับสาม คือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการหมุนเวียนตำแหน่งเพื่อฝึกทักษะการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 22 ความถี่ ร้อยละ และอันดับที่ของแนวทางเสริมสร้างการพัฒนาตนเองของพนักงาน
บริษัท แพนเอเชียฟู้ตแวร์ จำกัด (มหาชน) ด้านการฝึกอบรม

ด้านการฝึกอบรม	ความถี่	ร้อยละ	อันดับที่
1.มีนโยบาย แผนงาน และเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานโดยเฉพาะด้าน อย่างชัดเจน	323	16.51	1
2.จัดฝึกอบรมให้กับพนักงานภายในบริษัทโดยใช้วิทยากรของบริษัท	287	14.68	3
3.จัดฝึกอบรมให้กับพนักงานภายในบริษัทโดยเชิญวิทยากรภายนอก	294	15.04	2
4.ใช้รูปแบบการประชุมเชิงปฏิบัติการในการจัดการฝึกอบรม	208	10.64	5
5.ใช้รูปแบบบรรยายในการจัดฝึกอบรม	179	9.16	7
6.ใช้รูปแบบหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาของหลักสูตรในการจัดการ ฝึกอบรม	278	14.22	4
7.จัดงบประมาณสนับสนุนสำหรับการจัดฝึกอบรมอย่างเพียงพอ	137	7.01	8
8.มีการนิเทศ กำกับ และติดตามผลการดำเนินงานหลังจากการสิ้นสุดการ ฝึกอบรม	67	3.43	9
9.ปรับปรุง ส่งเสริม สนับสนุนการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง	183	9.31	6
รวม	1956	100.00	

จากตารางที่ 22 แสดงว่า พนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ตแวร์ จำกัด (มหาชน) ได้
เสนอแนะแนวทางเสริมสร้างการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรม โดยเรียงลำดับคะแนนร้อยละจาก
มากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้ดังนี้ อันดับแรก คือ มีนโยบาย แผนงาน และเป้าหมายในการพัฒนา
พนักงานโดยเฉพาะด้านอย่างชัดเจน อันดับสอง คือ จัดฝึกอบรมให้กับพนักงานภายในบริษัทโดย
ใช้วิทยากรของบริษัท และอันดับสาม คือ จัดฝึกอบรมให้กับพนักงานภายในบริษัทโดยใช้วิทยากร
ของบริษัท

ตารางที่ 23 ความถี่ ร้อยละ และอันดับของแนวทางเสริมสร้างการพัฒนาตนเองของพนักงาน
บริษัท แพนเอเชียฟู้ดแวย์ จำกัด (มหาชน) ด้านการพัฒนาจิตใจ

ด้านการพัฒนาจิตใจ	ความถี่	ร้อยละ	อันดับที่
1.การจัดกิจกรรมส่งเสริมและยกย่องผู้กระทำความดีเป็นประจำ	362	18.60	1
2.การส่งเสริมพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม	284	14.60	3
3.การจัดให้มีระเบียบวิธีการพิจารณาความดีความชอบที่เป็นธรรม	269	13.82	4
4.การจัดหาพนักงานหรือผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์มาให้ความรู้ด้านการพัฒนาจิตใจแก่พนักงาน	264	13.57	5
5.การจัดกิจกรรมเนื่องในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนาเป็นประจำ	290	14.90	2
6.การจัดให้มีการนิมนต์พระจากวัดใกล้เคียงมาแสดงธรรมเทศนาแก่พนักงานภายในบริษัท	132	6.78	8
7.การจัดให้พนักงานได้ไปเยี่ยมชมสถานที่สำคัญทางศาสนา	211	10.84	6
8.การจัดให้มีการร่วมบำเพ็ญประโยชน์เนื่องในวันสำคัญทางศาสนา	134	6.89	7
รวม	1946	100.00	

จากตารางที่ 23 แสดงว่า พนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ดแวย์ จำกัด (มหาชน) ได้เสนอแนะแนวทางเสริมสร้างการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรม โดยเรียงลำดับคะแนนร้อยละจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้ดังนี้ อันดับแรก คือ การจัดกิจกรรมส่งเสริมและยกย่องผู้กระทำความดีเป็นประจำ อันดับสอง คือ การจัดกิจกรรมเนื่องในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนาเป็นประจำ และอันดับสาม คือ การส่งเสริมพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ตารางที่ 24 ความถี่ ร้อยละ และอันดับที่ของแนวทางเสริมสร้างการพัฒนาตนเองของพนักงาน
บริษัท แพนเอเชียฟู้ดแวลู จำกัด (มหาชน) ด้านการสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ

ด้านการสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ	ความถี่	ร้อยละ	อันดับที่
1.มีการสนับสนุนโดยการให้ทุนไปศึกษาต่อในประเทศ	243	12.05	4
2.ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการศึกษาคือในหลักสูตรที่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ	312	15.48	2
3.มีมาตรฐานการพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรไปศึกษาต่อได้ตามหลักเกณฑ์และระเบียบเดียวกัน	294	14.58	3
4.มีการเชิญครูอาจารย์จากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ มาให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการศึกษาต่อ	319	15.82	1
5.ส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในประเทศประเภทเต็มเวลา	208	10.32	7
6.ส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในประเทศประเภทนอกเวลา	240	11.90	5
7.ส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อในประเทศประเภทภาคฤดูร้อน	161	7.99	8
8.มีการเผยแพร่หลักเกณฑ์และวิธีการในการขออนุญาตศึกษาต่ออย่างชัดเจน	239	11.86	6
รวม	2016	100.00	

จากตารางที่ 24 แสดงว่า พนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ดแวลู จำกัด (มหาชน) ได้เสนอแนะแนวทางเสริมสร้างการพัฒนาตนเองด้านการสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ โดยเรียงลำดับคะแนนร้อยละจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้ดังนี้ อันดับแรก คือ มีการเชิญครูอาจารย์จากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ มาให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการศึกษาต่อ อันดับสอง คือ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการศึกษาคือในหลักสูตรที่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ และอันดับสาม คือ มีมาตรฐานการพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรไปศึกษาต่อได้ตามหลักเกณฑ์และระเบียบเดียวกัน

ตารางที่ 25 ความถี่ ร้อยละ และอันดับที่ของแนวทางเสริมสร้างการพัฒนาตนเองของพนักงาน
บริษัท แพนเอเชียฟู้ดแวย์ จำกัด (มหาชน) ด้านการฝึกอบรมระยะสั้น

ด้านการฝึกอบรมระยะสั้น	ความถี่	ร้อยละ	อันดับที่
1. มีการจัดการฝึกอบรมระยะสั้นตามความต้องการของพนักงานภายในบริษัท	269	13.68	3
2. มีการเชิญวิทยากรจากภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญ ความรู้ความสามารถในสาขาวิชาต่างๆมาบรรยาย	266	13.53	4
3. มีการฝึกอบรมระยะสั้นในด้านวิชาการที่มีการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ	392	19.94	2
4. มีอุปกรณ์การฝึกอบรมที่พร้อมและทันสมัย เช่น เครื่องมือ สถานที่ วิธีการสอน การถ่ายทอดความรู้ ฯลฯ	428	21.77	1
5. มีเอกสารทางวิชาการและเนื้อหาเกี่ยวกับหัวข้อการฝึกอบรมแจกให้กับผู้เข้ารับการอบรมทุกคน	253	12.87	5
6. จัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วม โดยการให้อภิปรายหรือร่วมวิพากษ์วิจารณ์ภายหลังการอบรม	206	10.48	6
7. มีการชี้แจงหน้าที่และบทบาทของผู้เข้ารับการอบรมอย่างชัดเจน	152	7.73	7
รวม	1966	100.00	

จากตารางที่ 25 แสดงว่า พนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ดแวย์ จำกัด (มหาชน) ได้เสนอแนะแนวทางเสริมสร้างการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมระยะสั้น โดยเรียงลำดับคะแนนร้อยละจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้ดังนี้ อันดับแรก คือ มีอุปกรณ์การฝึกอบรมที่พร้อมและทันสมัย เช่น เครื่องมือ สถานที่ วิธีการสอน การถ่ายทอดความรู้ ฯลฯ อันดับสอง คือ มีการฝึกอบรมระยะสั้นในด้านวิชาการที่มีการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ และอันดับสาม คือ มีการจัดการฝึกอบรมระยะสั้นตามความต้องการของพนักงานภายในบริษัท

ตารางที่ 26 ความถี่ ร้อยละ และอันดับที่ของแนวทางเสริมสร้างการพัฒนาตนเองของพนักงาน
บริษัท แพนเอเชียฟู้ดแวร์ จำกัด (มหาชน) ด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง

ด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง	ความถี่	ร้อยละ	อันดับที่
1.มีนโยบาย กฎเกณฑ์ ระเบียบในการหมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจน	282	14.25	5
2.มีการจัดหมุนเวียนตำแหน่งโดยพิจารณาตามความสามารถของแต่ละบุคคล	468	23.65	1
3.มีการสอบถามความสมัครใจของพนักงานในด้านของการหมุนเวียนตำแหน่ง	356	17.99	2
4.มีการชี้แจงให้พนักงานทราบเกี่ยวกับเหตุผลในการหมุนเวียนตำแหน่ง	315	15.92	3
5.มีการอบรมและสอนวิธีการปฏิบัติงานในตำแหน่งใหม่ก่อนการหมุนเวียนตำแหน่ง	291	14.70	4
6.มีการจัดเตรียมเอกสารเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งงานใหม่	173	8.74	6
7.มีการประเมินผลการปฏิบัติงานหลังจากการหมุนเวียนตำแหน่ง	94	4.75	7
รวม	1979	100.00	

จากตารางที่ 26 แสดงว่า พนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ดแวร์ จำกัด (มหาชน) ได้เสนอแนะแนวทางเสริมสร้างการพัฒนาตนเองด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง โดยเรียงลำดับคะแนนร้อยละจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้ดังนี้ อันดับแรก คือ มีการจัดหมุนเวียนตำแหน่งโดยพิจารณาตามความสามารถของแต่ละบุคคล อันดับสอง คือ มีการสอบถามความสมัครใจของพนักงานในด้านของการหมุนเวียนตำแหน่ง และอันดับสาม คือ มีการชี้แจงให้พนักงานทราบเกี่ยวกับเหตุผลในการหมุนเวียนตำแหน่ง

ตารางที่ 27 ความถี่ ร้อยละ และอันดับของแนวทางเสริมสร้างการพัฒนาตนเองของพนักงาน
บริษัท แพนเอเชียฟู้ดแวร์ จำกัด (มหาชน) ด้านการพัฒนาตนเอง

ด้านการพัฒนาตนเอง		ความถี่	ร้อยละ	อันดับที่
1.มีนโยบายแผนงาน และเป้าหมายในการส่งเสริมให้พนักงานได้พัฒนาตนเองอย่างชัดเจน		258	13.13	4
2.จัดหาเอกสาร วารสารทางวิชาการสำหรับสำหรับค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง		162	8.25	8
3.จัดหาสื่อทางด้านเทคโนโลยีสำหรับพนักงานได้ค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง		350	17.81	1
4.จัดมูมนหนังสือ ตำรา ผลงานทางวิชาการสำหรับพนักงาน		273	13.89	3
5.ให้คำแนะนำปรึกษาปัญหาแก่พนักงาน		297	15.11	2
6.จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาจิตใจพนักงาน		220	11.20	5
7.จัดงบประมาณสนับสนุนสำหรับการพัฒนาตนเองของพนักงานอย่างเพียงพอ		186	9.47	6
8.ปรับปรุง ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาตนเองของพนักงานอย่างต่อเนื่อง		172	8.75	7
9.มีการนิเทศ กำกับ และติดตามผลการดำเนินการพัฒนาตนเอง		47	2.39	9
รวม		1965	100.00	

จากตารางที่ 27 แสดงว่า พนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ดแวร์ จำกัด (มหาชน) ได้เสนอแนะแนวทางเสริมสร้างการพัฒนาตนเองด้านการพัฒนาตนเอง โดยเรียงลำดับคะแนนร้อยละจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้ดังนี้ อันดับแรก คือ จัดหาสื่อทางด้านเทคโนโลยีสำหรับพนักงานได้ค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง อันดับสอง คือ ให้คำแนะนำปรึกษาปัญหาแก่พนักงาน และอันดับสาม คือ จัดมูมนหนังสือ ตำรา ผลงานทางวิชาการสำหรับพนักงาน

ตารางที่ 28 ความถี่ ร้อยละ และอันดับที่ของแนวทางเสริมสร้างการพัฒนาตนเองของพนักงาน
บริษัท แพนเอเชียฟู้ดแวร์ จำกัด (มหาชน) ด้านการระดมความคิด

ด้านการระดมความคิด	ความถี่	ร้อยละ	อันดับที่
1.เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี และไม่มีข้อจำกัด	506	24.83	1
2.จัดให้มีการระดมความคิดโดยมีจุดประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน	371	18.20	2
3.มีการสมมติหัวข้อหรือปัญหาที่ใกล้เคียงกับความจริง เพื่อฝึกความพร้อมในกรณีต่างๆ	306	15.01	3
4.มีการสร้างบรรยากาศก่อนการระดมความคิด	271	13.30	5
5.มีกิจกรรมกลุ่มก่อนการระดมความคิดเพื่อพัฒนาความเข้าใจตนเองและผู้อื่น	302	14.82	4
6.จัดให้มีขั้นตอนการดำเนินการระดมความคิดให้ชัดเจน	151	7.41	6
7.มีการกำหนดเนื้อหาและระยะเวลาของการระดมความคิดที่แน่นอน	131	6.43	7
รวม	2038	100.00	

จากตารางที่ 28 แสดงว่า พนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ดแวร์ จำกัด (มหาชน) ได้เสนอแนะแนวทางเสริมสร้างการพัฒนาตนเองด้านการพัฒนาตนเอง โดยเรียงลำดับคะแนนร้อยละจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้ดังนี้ อันดับแรก คือ เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี และไม่มีข้อจำกัด อันดับสอง คือ จัดให้มีการระดมความคิดโดยมีจุดประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน และอันดับสาม คือ มีการสมมติหัวข้อหรือปัญหาที่ใกล้เคียงกับความจริง เพื่อฝึกความพร้อมในกรณีต่างๆ