

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง การศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมของวิทยากรศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลี แบ่งการนำเสนอเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ระดับความต้องการในการฝึกอบรมทักษะในการทำงานของวิทยากรศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลี

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการฝึกอบรมของวิทยากรศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- N แทน จำนวนประชากร
- μ แทน ค่าเฉลี่ย
- σ แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- * แทน นัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตัวแปรอิสระ	รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	35	64.80
	หญิง	19	35.20
	รวม	54	100
อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	9	16.70
	26-35 ปี	35	64.80
	36-45 ปี	6	11.10
	46-50 ปี	2	3.70
	51 ปีขึ้นไป	2	3.70
	รวม	54	100
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	14	25.90
	ปริญญาตรี/เทียบเท่า	37	68.50
	ปริญญาโท/เทียบเท่า	3	5.60
	รวม	54	100
ประสบการณ์การทำงาน	น้อยกว่า 2 ปี	14	25.90
	3-5 ปี	19	35.20
	6-10 ปี	16	29.60
	11-15 ปี	3	5.60
	16-20 ปี	2	3.70
	รวม	54	100

จากตารางที่ 4-1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 64.80 และมีเพศหญิงร้อยละ 35.20

อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากมีอายุ 26- 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 64.80 รองลงมาคือ อายุต่ำกว่า 26 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.67 ส่วนกลุ่มอายุ 46-50 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี มีจำนวน เท่ากันและน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.70

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากเป็นระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 68.52 รองลงมาเป็นระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 25.93 และระดับปริญญาโท หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 5.55 ตามลำดับ และไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า ปริญญาโท

ประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากมีประสบการณ์การทำงาน 3 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.19 รองลงมาคือมีประสบการณ์ 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.63 และมี ประสบการณ์น้อยกว่า 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.93

ตอนที่ 2 ระดับความต้องการในการฝึกอบรมทักษะในการทำงานของวิทยากรศูนย์ฝึก อาชีพลาว-เกาหลี กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ตารางที่ 4-2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความต้องการในการฝึกอบรม ทักษะในการทำงานของวิทยากรศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลี

ความต้องการใน การฝึกอบรม	N=54		ระดับ	อันดับ
	μ	σ		
1. ด้านเทคนิควิธีการทำงาน	3.96	0.50	มาก	2
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.88	0.58	มาก	4
3. ด้านแนวคิดรวบยอดใน การทำงาน	3.93	0.56	มาก	3
4. ด้านภาวะผู้นำ	3.98	0.63	มาก	1
ภาพรวม	3.94	0.50	มาก	

จากตารางที่ 4-2 พบว่า วิทยากรศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลีมีความต้องการในการฝึกอบรม ทักษะในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการในการฝึกอบรมด้านภาวะผู้นำมากเป็นอันดับ 1 ($\mu=3.98$)

รองลงมาเป็นด้านเทคนิควิธีการทำงาน ($\mu=3.96$) ด้านแนวคิดรวบยอดในการทำงาน ($\mu=3.93$) และอันดับสุดท้ายคือด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\mu=3.88$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความต้องการในการฝึกอบรมทักษะในการทำงานของวิทยาการของศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลี ด้านเทคนิควิธีการทำงาน

ความต้องการในการฝึกอบรม ด้านเทคนิควิธีการทำงาน	N=54		ระดับ	อันดับ
	μ	σ		
1. การจัดทำคู่มือ/เอกสารประกอบการฝึกอบรม	4.17	0.77	มาก	3
2. เทคนิคการจัดระบบเอกสารอย่างมีประสิทธิภาพ	3.94	0.66	มาก	9
3. เทคนิคการบริหารการประชุม	3.65	0.78	มาก	13
4. เทคนิคการป้องกันข้อผิดพลาดในการทำงาน	4.22	0.72	มาก	2
5. เทคนิคในการบริหารงานบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.15	0.71	มาก	4
6. การเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเองในการปฏิบัติงาน	3.96	0.70	มาก	8
7. เทคนิคการนำเสนอและ แสดงความคิดเห็นในการประชุม	3.65	0.87	มาก	14
8. การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ได้แก่ หัวหน้า ลูกค้าย เพื่อนร่วมงานผู้ได้บังคับบัญชาและผู้อื่น	4.00	0.93	มาก	7
9. การเพิ่มความรู้ทางเทคโนโลยีเพื่อประยุกต์ใช้ในงานเพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพ	4.28	0.79	มาก	1
10. เทคนิคการสื่อสารในการทำงาน	3.76	0.87	มาก	11

ตารางที่ 4-3 (ต่อ)

ความต้องการในการฝึกอบรม ด้านเทคนิควิธีการทำงาน	N=54		ระดับ	อันดับ
	μ	σ		
11. การบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ	4.00	0.75	มาก	6
12. การทำงานเป็นทีม การเข้าร่วมกิจกรรม เป็นหมู่คณะ	4.06	0.79	มาก	5
13. ทักษะการมอบหมายงานและการสอนงาน อย่างมีประสิทธิภาพ	3.83	0.80	มาก	10
14. หลักการประเมินผลและการติดตามผลงาน	3.70	0.82	มาก	12
ภาพรวม	3.96	0.50	มาก	

จากตารางที่ 4-3 พบว่า วิทยาการของศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลีมีความต้องการในการฝึกอบรมทักษะด้านเทคนิควิธีการทำงานในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความต้องการที่มากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ อันดับ 1 การเพิ่มความรู้ทางเทคโนโลยีเพื่อประยุกต์ใช้ในงาน เพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพ ($\mu=4.28$) อันดับ 2 เทคนิคการป้องกันข้อผิดพลาดในการทำงาน ($\mu=4.22$) และอันดับ 3 การจัดทำคู่มือ/เอกสารประกอบการฝึกอบรม ($\mu=4.17$)

ตารางที่ 4-4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความต้องการในการฝึกอบรม
ทักษะในการทำงานของวิทยาการของศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลี ด้านมนุษยสัมพันธ์

ความต้องการในการฝึกอบรม ด้านมนุษยสัมพันธ์	N=54		ระดับ	อันดับ
	μ	σ		
15. การสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงาน	3.96	0.80	มาก	1
16. ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	3.89	0.77	มาก	5
17. เทคนิคการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับ บุคคลภายนอกได้อย่างเหมาะสม	3.70	0.86	มาก	7
18. ศิลปะการพูดกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้ บังคับบัญชาเพื่อร่วมงานและคนอื่น ๆ	3.96	0.89	มาก	2
19. ความสามารถในการเป็นที่ปรึกษาให้กับ เพื่อนร่วมงานและคนอื่น ๆ	3.91	0.76	มาก	4
20. มีศิลปะในการต้อนรับ การบริหาร และ สร้างความประทับใจ	3.83	0.80	มาก	6
21. การพัฒนาบุคลิกภาพ	3.93	0.75	มาก	3
ภาพรวม	3.88	0.58	มาก	

จากตารางที่ 4-4 พบว่า วิทยาการของศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลี มีความต้องการในการฝึกอบรมทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความต้องการที่มากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ อันดับ 1 การสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ($\mu=3.97$) อันดับ 2 ศิลปะการพูดกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและ คนอื่น ๆ ($\mu=3.97$) และอันดับ 3 การพัฒนาบุคลิกภาพ ($\mu=3.92$)

ตารางที่ 4-5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความต้องการในการฝึกอบรม
ทักษะในการทำงานของวิทยาการของศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลี
ด้านความคิดรวบยอดในการทำงาน

ความต้องการในการฝึกอบรม ด้านความคิดรวบยอดในการทำงาน	N=54		ระดับ	อันดับ
	μ	σ		
22. ความรู้ความเข้าใจการทำงานที่ประสานกัน และทำให้เกิดความเข้าใจตรงกันในสายงาน ที่เกี่ยวข้อง	3.94	0.81	มาก	2
23. การจัดอัตรากำลังบุคลากรในแผนกมี ความเหมาะสม	3.72	0.66	มาก	4
24. การใช้เทคนิคในการตัดสินใจและ การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	3.83	0.75	มาก	3
25. การวางแผนวิธีการในการทำงาน	4.22	0.79	มาก	1
รวม	3.93	0.56	มาก	

จากตารางที่ 4-5 พบว่า วิทยาการของศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลี มีความต้องการใน
การฝึกอบรมทักษะด้านความคิดรวบยอดในการทำงานในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
ความต้องการที่มากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ อันดับ 1 การวางแผนวิธีการในการทำงาน ($\mu=4.22$)
อันดับ 2 ความรู้ความเข้าใจในการประสานงานและทำให้เกิดความเข้าใจตรงกันในสายงานที่
เกี่ยวข้อง ($\mu=3.94$) และอันดับ 3 การใช้เทคนิคในการตัดสินใจและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ
($\mu=3.83$)

ตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความต้องการในการฝึกอบรม
ทักษะในการทำงานของวิทยากรของศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลี ด้านภาวะผู้นำ

ความต้องการในการฝึกอบรมทักษะ ด้านภาวะผู้นำ	N = 54		ระดับ	อันดับ
	μ	σ		
26. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.88	.82	มาก	5
27. การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้ปฏิบัติงาน	3.88	.80	มาก	4
28. การมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ ขององค์กร	3.90	.80	มาก	3
29. การสร้างความมั่นใจในตนเอง และ เป็นแบบอย่างที่ดีในองค์กร	4.11	.74	มาก	2
30. ศิลปะในการแก้ปัญหาข้อขัดแย้งอย่าง สร้างสรรค์ และการสร้างแรงจูงใจ ในการพัฒนางาน	4.12	.84	มาก	1
ภาพรวม	3.98	.62	มาก	

จากตารางที่ 4-6 พบว่า วิทยากรของศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลี มีความต้องการในการฝึกอบรมทักษะด้านภาวะผู้นำในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าความต้องการที่มากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ อันดับ 1 ศิลปะในการแก้ปัญหาคัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ และการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนางาน ($\mu=4.12$) อันดับ 2 การสร้างความมั่นใจในตนเอง และเป็นแบบอย่างที่ดีในองค์กร ($\mu=4.11$) และอันดับ 3 การมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร ($\mu=3.90$)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการฝึกอบรมทักษะในการทำงานของวิทยากรศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลี กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการฝึกอบรมทักษะในการทำงาน
ของวิทยากรศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลี จำแนกตามเพศ แบ่งเป็นรายด้าน

ทักษะความต้องการในการฝึกอบรม	เพศ	N=54	μ	σ	ระดับ
1. ทักษะด้านเทคนิควิธีการทำงาน	ชาย	35	4.02	.49	มาก
	หญิง	19	3.82	.51	มาก
2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	ชาย	35	3.94	.56	มาก
	หญิง	19	3.77	.63	มาก
3. ทักษะด้านความคิดรวบยอดใน การทำงาน	ชาย	35	3.97	.56	มาก
	หญิง	19	3.87	.59	มาก
4. ทักษะด้านภาวะผู้นำ	ชาย	35	4.07	.64	มาก
	หญิง	19	3.82	.60	มาก
ภาพรวม	ชาย	35	4.00	.50	มาก
	หญิง	19	3.81	.51	มาก

จากตารางที่ 4-7 พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยความต้องการในการฝึกอบรมทักษะในการทำงานมากกว่าเพศหญิงทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยความต้องการในการฝึกอบรมด้านภาวะผู้นำมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านเทคนิควิธีการทำงาน และด้านความคิดรวบยอดในการทำงานตามลำดับ ส่วนเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความต้องการในการฝึกอบรมด้านความคิดรวบยอดในการทำงานมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านเทคนิควิธีการทำงาน และภาวะผู้นำ ตามลำดับ

ตารางที่ 4-8 ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการในการฝึกอบรมทักษะในการทำงานของ
วิทยากรศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลี จำแนกตามเพศ

ความต้องการในการฝึกอบรม	ผลต่างค่าเฉลี่ย (Mean Difference)	p
1. ด้านเทคนิควิธีการทำงาน	.197	.169
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์	.180	.284
3. ด้านแนวคิดรวบยอดในการทำงาน	.096	.555
4. ด้านภาวะผู้นำ	.242	.180

จากตารางที่ 4-8 พบว่า วิทยาการของศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลี ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความต้องการในการฝึกอบรมทักษะ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเทคนิควิธีการทำงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความคิดรวบยอดในการทำงาน และด้านภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการฝึกอบรมทักษะในการทำงาน ของวิทยาการศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลี จำแนกตามอายุ แบ่งเป็นรายด้าน

ความต้องการในการฝึกอบรม	อายุ	N=54	μ	σ	ระดับ
1. ด้านเทคนิควิธีการทำงาน	น้อยกว่า 26 ปี	9	3.93	.30	มาก
	26-35 ปี	35	3.90	.50	มาก
	36-45 ปี	6	4.14	.69	มาก
	46-50 ปี	2	4.64	.00	มากที่สุด
	มากกว่า 50 ปี	2	3.76	.86	มาก
	รวม	54	3.96	.50	มาก
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์	น้อยกว่า 26 ปี	9	3.78	.42	มาก
	26-35 ปี	35	3.81	.60	มาก
	36-45 ปี	6	4.10	.60	มาก
	46-50 ปี	2	4.79	.10	มากที่สุด
	มากกว่า 50 ปี	2	4.00	.80	มาก
	รวม	54	3.89	.59	มาก
3. ด้านแนวคิดรวบยอด ในการทำงาน	น้อยกว่า 26 ปี	9	3.76	.53	มาก
	26-35 ปี	35	3.90	.57	มาก
	36-45 ปี	6	4.17	.59	มาก
	46-50 ปี	2	4.50	.36	มาก
	มากกว่า 50 ปี	2	4.12	.53	มาก
	รวม	54	3.93	.57	มาก

ตารางที่ 4-9 (ต่อ)

ความต้องการในการฝึกอบรม	อายุ	N=54	μ	σ	ระดับ
4. ด้านภาวะผู้นำ	น้อยกว่า 26 ปี	9	3.73	.67	มาก
	26-35 ปี	35	3.94	.58	มาก
	36-45 ปี	6	4.23	.82	มาก
	46-50 ปี	2	4.70	.14	มากที่สุด
	มากกว่า 50 ปี	2	4.10	.99	มาก
	รวม	54	3.98	.62	มาก
ภาพรวม	น้อยกว่า 26 ปี	9	3.84	.32	มาก
	26-35 ปี	35	3.89	.50	มาก
	36-45 ปี	6	4.16	.66	มาก
	46-50 ปี	2	4.67	.04	มากที่สุด
	มากกว่า 50 ปี	2	3.91	.82	มาก

จากตารางที่ 4-9 พบว่า วิทยากรศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลี ที่มีอายุ 46-50 ปี มีค่าเฉลี่ยความต้องการในการฝึกอบรมทักษะในการทำงานมากที่สุดทั้งภาพรวมและรายด้าน รองลงมาเป็นวิทยากรที่มีอายุ 36-45 ปี ส่วนวิทยากรที่มีอายุน้อยกว่า 26 ปีมีความต้องการในการฝึกอบรมน้อยที่สุดทั้งภาพรวมและรายด้าน ยกเว้นด้านเทคนิควิธีการทำงานที่วิทยากรที่มีอายุมากกว่า 50 ปีมีความต้องการในการฝึกอบรมน้อยที่สุด

ตารางที่ 4-10 ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการในการฝึกอบรมทักษะในการทำงานของ
วิทยากรศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลี จำแนกตามอายุ

อายุที่เปรียบเทียบ		ผลต่างค่าเฉลี่ย (Mean Difference)	p
1. ด้านเทคนิควิธีการทำงาน			
น้อยกว่า 26 ปี	26-35 ปี	.036	.844
	36-45 ปี	-.206	.432
	46-50 ปี	-.706	.074
	มากกว่า 50 ปี	.186	.632
26-35 ปี	36-45 ปี	-.242	.272
	46-50 ปี	-.742	.044*
	มากกว่า 50 ปี	.150	.678
36-45 ปี	46-50 ปี	-.500	.221
	มากกว่า 50 ปี	.392	.335
46-50 ปี	มากกว่า 50 ปี	.892	.077
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์			
น้อยกว่า 26 ปี	26-35 ปี	-.038	.857
	36-45 ปี	-.317	.296
	46-50 ปี	-1.007	.028
	มากกว่า 50 ปี	-.222	.620
26-35 ปี	36-45 ปี	-.278	.274
	46-50 ปี	-.969	.024*
	มากกว่า 50 ปี	-.183	.660

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-10 (ต่อ)

ตัวแปรที่เปรียบเทียบ		ผลต่างค่าเฉลี่ย (Mean Difference)	p
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์ (ต่อ)			
36-45 ปี	46-50 ปี	-.500	.221
	มากกว่า 50 ปี	.392	.335
46-50 ปี	มากกว่า 50 ปี	.892	.077
3. ด้านแนวคิดรวบยอดในการทำงาน			
น้อยกว่า 26 ปี	26-35 ปี	-.142	.499
	36-45 ปี	-.416	.165
	46-50 ปี	-.750	.093
	มากกว่า 50 ปี	-.375	.396
26-35 ปี	36-45 ปี	-.273	.274
	46-50 ปี	-.607	.143
	มากกว่า 50 ปี	-.232	.572
36-45 ปี	46-50 ปี	-.333	.470
	มากกว่า 50 ปี	.041	.928
46-50 ปี	มากกว่า 50 ปี	.375	.507
4. ด้านภาวะผู้นำ			
น้อยกว่า 26 ปี	26-35 ปี	-.215	.359
	36-45 ปี	-.500	.134
	46-50 ปี	-.966	.053
	มากกว่า 50 ปี	-.366	.455
26-35 ปี	36-45 ปี	-.284	.306
	46-50 ปี	-.751	.103
	มากกว่า 50 ปี	-.151	.739
36-45 ปี	46-50 ปี	-.466	.363
	มากกว่า 50 ปี	.133	.794
46-50 ปี	มากกว่า 50 ปี	.600	.340

จากตารางที่ 4-10 พบว่า วิทยากรศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลี ที่มีอายุ 26-35 ปี มีความต้องการฝึกอบรมด้านเทคนิควิธีการทำงาน และด้านมนุษยสัมพันธ์แตกต่างกับวิทยากรที่มีอายุ 46-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการฝึกอบรมทักษะในการทำงานของวิทยากรศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลี จำแนกตามระดับการศึกษา แบ่งเป็นรายด้าน

ความต้องการในการฝึกอบรม	ระดับการศึกษา	N=54	μ	σ	ระดับ
1. ด้านเทคนิควิธีการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	14	3.77	.49	มาก
	ปริญญาตรี/เทียบเท่า	37	4.00	.50	มาก
	ปริญญาโท/เทียบเท่า	3	4.23	.59	มาก
	รวม	54	3.96	.50	มาก
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์	ต่ำกว่าปริญญาตรี	14	3.66	.61	มาก
	ปริญญาตรี/เทียบเท่า	37	3.94	.56	มาก
	ปริญญาโท/เทียบเท่า	3	4.23	.60	มาก
	รวม	54	3.89	.59	มาก
3. ด้านแนวคิดรวบยอด ในการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	14	3.64	.62	มาก
	ปริญญาตรี/เทียบเท่า	37	4.01	.51	มาก
	ปริญญาโท/เทียบเท่า	3	4.26	.50	มาก
	รวม	54	3.93	.57	มาก
4. ด้านภาวะผู้นำ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	14	3.69	.70	มาก
	ปริญญาตรี/เทียบเท่า	37	4.04	.58	มาก
	ปริญญาโท/เทียบเท่า	3	4.47	.58	มาก
	รวม	54	3.98	.62	มาก
ภาพรวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	14	3.70	.50	มาก
	ปริญญาตรี/เทียบเท่า	37	4.00	.48	มาก
	ปริญญาโท/เทียบเท่า	3	4.28	.57	มาก
	รวม	54	3.93	.50	มาก

จากตารางที่ 4-11 พบว่าวิทยากรศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลี กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาวที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่ามีค่าเฉลี่ยความต้องการในการฝึกอบรมทักษะเทคนิควิธีในการทำงานมาก ทั้งภาพรวมและรายด้าน รองลงมาเป็นวิทยากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ส่วนวิทยากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยความต้องการในการฝึกอบรมน้อยที่สุด

ตารางที่ 4-12 ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการในการฝึกอบรมทักษะในการทำงานของวิทยากรศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลี จำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปรที่เปรียบเทียบ		ผลต่างค่าเฉลี่ย (Mean Difference)	p
1. ด้านเทคนิควิธีการทำงาน			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี/เทียบเท่า	-.245	.120
	ปริญญาโท/เทียบเท่า	-.478	.135
	ปริญญาตรี/เทียบเท่า	-.232	.437
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี/เทียบเท่า	-.289	.116
	ปริญญาโท/เทียบเท่า	-.585	.116
	ปริญญาตรี/เทียบเท่า	-.296	.395
3. ด้านแนวคิดรวบยอดในการทำงาน			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี/เทียบเท่า	-.371	.035*
	ปริญญาโท/เทียบเท่า	-.607	.085
	ปริญญาตรี/เทียบเท่า	-.236	.472
4. ด้านภาวะผู้นำ			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี/เทียบเท่า	-.363	.063
	ปริญญาโท/เทียบเท่า	-.781	.049
	ปริญญาตรี/เทียบเท่า	-.418	.258

* นัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

จากตารางที่ 4-12 พบว่า วิทยากรศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลี ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความต้องการในการฝึกอบรมทักษะด้านแนวคิดรวบยอดในการทำงานแตกต่างกับวิทยากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี/เทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการฝึกอบรมทักษะในการทำงานของวิทยากรศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แบ่งเป็นรายด้าน

ความต้องการในการฝึกอบรม	ประสบการณ์	N=54	μ	σ	ระดับ
1. ด้านเทคนิควิธีการทำงาน	น้อยกว่า 3 ปี	14	3.97	.48	มาก
	3-5 ปี	19	3.84	.47	มาก
	6-10 ปี	16	3.90	.56	มาก
	11-15 ปี	3	4.50	.12	มาก
	16-20 ปี	2	4.50	.20	มาก
	รวม	54	3.96	.50	มาก
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์	น้อยกว่า 3 ปี	14	3.73	.53	มาก
	3-5 ปี	19	3.74	.53	มาก
	6-10 ปี	16	3.97	.61	มาก
	11-15 ปี	3	4.48	.41	มาก
	16-20 ปี	2	4.71	.20	มากที่สุด
	รวม	54	3.89	.59	มาก
3. ด้านแนวคิดรวบยอดในการทำงาน	น้อยกว่า 3 ปี	14	3.88	.57	มาก
	3-5 ปี	19	3.71	.53	มาก
	6-10 ปี	16	4.07	.54	มาก
	11-15 ปี	3	4.59	.14	มากที่สุด
	16-20 ปี	2	4.38	.18	มาก
	รวม	54	3.93	.57	มาก

ตารางที่ 4-13 (ต่อ)

ความต้องการในการฝึกอบรม	ประสบการณ์	N=54	μ	σ	ระดับ
4. ด้านภาวะผู้นำ	น้อยกว่า 3 ปี	14	3.90	.54	มาก
	3-5 ปี	19	3.80	.59	มาก
	6-10 ปี	16	4.03	.71	มาก
	11-15 ปี	3	4.67	.11	มากที่สุด
	16-20 ปี	2	4.70	.14	มากที่สุด
	รวม	54	3.98	.62	มาก
ภาพรวม	น้อยกว่า 3 ปี	14	3.90	.46	มาก
	3-5 ปี	19	3.80	.46	มาก
	6-10 ปี	16	3.97	.54	มาก
	11-15 ปี	3	4.53	.17	มากที่สุด
	16-20 ปี	2	4.57	.10	มากที่สุด
	รวม	54	3.93	.50	มาก

จากตารางที่ 4-13 พบว่าวิทยากรศูนย์ฝึกอบรมฟลาว-เกาหลี่ ที่มีประสบการณ์การทำงาน 16-20 ปี มีค่าเฉลี่ยความต้องการในการฝึกอบรมทักษะในการทำงานมากที่สุด ในภาพรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านภาวะผู้นำ วิทยากรที่มีประสบการณ์ 16-20 ปี มีความต้องการในการฝึกอบรมมากที่สุด ส่วนด้านเทคนิควิธีการทำงาน และด้านแนวคิดรวบยอดในการทำงาน วิทยากรที่มีประสบการณ์ 11-15 ปีมีความต้องการฝึกอบรมมากที่สุด

ตารางที่ 4-14 ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการในการฝึกอบรมทักษะในการทำงานของ
วิทยากรศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน		ผลต่างค่าเฉลี่ย (Mean Difference)	p
1. ด้านเทคนิควิธีการทำงาน			
น้อยกว่า 3 ปี	3-5 ปี	.127	.460
	6-10 ปี	.063	.724
	11-15 ปี	-.530	.092
	16-20 ปี	-.530	.155
3-5 ปี	6-10 ปี	-.064	.699
	11-15 ปี	-.658	.034*
	16-20 ปี	-.658	.075
6-10 ปี	11-15 ปี	-.594	.058
	16-20 ปี	-.594	.110
11-15 ปี	16-20 ปี	.000	1.000
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์			
น้อยกว่า 3 ปี	3-5 ปี	-.009	.961
	6-10 ปี	-.229	.261
	11-15 ปี	-.741	.040*
	16-20 ปี	-.979	.023*
3-5 ปี	6-10 ปี	-.219	.246
	11-15 ปี	-.731	.038*
	16-20 ปี	-.969	.022*
6-10 ปี	11-15 ปี	-.511	.147
	16-20 ปี	-.750	.076
11-15 ปี	16-20 ปี	-.238	.638

ตารางที่ 4-14 (ต่อ)

ประสบการณ์การทำงาน		ผลต่างค่าเฉลี่ย (Mean Difference)	p
3. ด้านแนวคิดรวบยอดในการทำงาน			
น้อยกว่า 3 ปี	3-5 ปี	.164	.385
	6-10 ปี	-.187	.341
	11-15 ปี	-.708	.042*
	16-20 ปี	-.500	.220
3-5 ปี	6-10 ปี	-.352	.057
	11-15 ปี	-.872	.011*
	16-20 ปี	-.664	.100
6-10 ปี	11-15 ปี	-.520	.126
	16-20 ปี	-.312	.438
11-15 ปี	16-20 ปี	.208	.670
4. ด้านภาวะผู้นำ			
น้อยกว่า 3 ปี	3-5 ปี	.100	.640
	6-10 ปี	-.137	.536
	11-15 ปี	-.766	.051
	16-20 ปี	-.800	.085
3-5 ปี	6-10 ปี	-.237	.251
	11-15 ปี	-.866	.025*
	16-20 ปี	-.900	.050
6-10 ปี	11-15 ปี	-.629	.104
	16-20 ปี	-.662	.149
11-15 ปี	16-20 ปี	-.033	.952

* นัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

จากตารางที่ 4-14 พบว่าด้านเทคนิควิธีการทำงาน และด้านภาวะผู้นำ วิทยากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 3-5 ปี มีความต้องการในการฝึกอบรมแตกต่างกับวิทยากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่าวิทยากรที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 3 ปี และมีประสบการณ์ 3-5 ปี มีความต้องการในการฝึกอบรมแตกต่างกับวิทยากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี และ 16-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านแนวคิดรวบยอดในการทำงาน พบว่าวิทยากรที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 3 ปี และมีประสบการณ์ 3-5 ปี มีความต้องการในการฝึกอบรมแตกต่างกับวิทยากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านภาวะผู้นำ พบว่าวิทยากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 3-5 ปี มีความต้องการในการฝึกอบรมแตกต่างกับวิทยากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05