

## บทที่ 4

### ผลของการวิจัย

การศึกษารื่องความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญแลฟันฝ่าอุปสรรคและสมรรถนะของพนักงานระดับหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรม : กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 111 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลได้ผลการวิจัย ซึ่งสามารถนำเสนอผลได้ดังนี้

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม

##### ตารางที่ 4.1

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	42	37.8
หญิง	69	62.2
รวม	111	100.0
2. อายุ		
20 – 30 ปี	66	59.5
ตั้งแต่ 31 ปี ขึ้นไป	45	40.5
รวม	111	100.0
3. สถานภาพสมรส		
โสด	55	49.5
สมรส	56	50.5
รวม	111	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)  
ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>4. ประสบการณ์ทำงาน</b>		
น้อยกว่า 4 ปี	33	29.8
4 – 8 ปี	41	36.9
มากกว่า 8 ปี	37	33.3
รวม	111	100.0
<b>5. ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	63	56.8
ปริญญาตรีขึ้นไป	48	43.2
รวม	111	100.0
<b>6. ลักษณะหน่วยงาน</b>		
ควบคุมคุณภาพ	39	35.1
ผลิต	31	28.0
สนับสนุนการผลิต	41	36.9
รวม	111	100.0

จากข้อมูลในตารางข้างต้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 62.2 และ เป็นเพศชายจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8

กลุ่มตัวอย่างส่วนมากอายุระหว่าง 20 – 30 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 59.5 และที่เหลือเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุตั้งแต่ 31 ปี ขึ้นไป จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 40.5

กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสแล้วมีจำนวนมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสแล้วมีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5 และกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสดมีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5

กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 4 – 8 ปี มีจำนวนมากที่สุดคือ 41 คน คิดเป็น ร้อยละ 36.9 รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 8 ปี คือ 37 คน

คิดเป็นร้อยละ 3.33 และกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 4 ปี มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 33 คน คิดเป็น ร้อยละ 29.8

กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 63 คน คิดเป็น ร้อยละ 58.8 และมีการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 43.2

กลุ่มตัวอย่างในหน่วยงานสนับสนุนการผลิตมีจำนวนมากที่สุด คือ 41 คน คิดเป็น ร้อยละ 36.9 รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างในหน่วยงาน ควบคุมคุณภาพมีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 35.1 และกลุ่มตัวอย่างในหน่วยงานผลิตมีจำนวนน้อยที่สุดคือ 31 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0

#### ตารางที่ 4.2

##### ระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูปมลพิษ (AQ)

ระดับความสามารถ	จำนวน	ร้อยละ
<b>ด้านการควบคุม</b>		
มากที่สุด	24	21.6
มาก	64	57.7
ปานกลาง	21	18.9
น้อย	2	1.8
น้อยที่สุด	0	0.0
รวม	111	100.0
<b>ด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบ</b>		
มากที่สุด	45	40.5
มาก	53	47.4
ปานกลาง	12	10.8
น้อย	1	0.9
น้อยที่สุด	0	0.0
รวม	111	100.0

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)  
ระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูปศุภรรค (AQ)

ระดับความสามารถ	จำนวน	ร้อยละ
<b>ด้านผลกระทบที่จะมาถึง</b>		
มากที่สุด	26	23.4
มาก	62	55.9
ปานกลาง	23	20.7
น้อย	0	0.0
น้อยที่สุด	0	0.0
รวม	111	100.0
<b>ด้านความอดทน</b>		
มากที่สุด	40	36.0
มาก	64	57.7
ปานกลาง	7	6.3
น้อย	0	0.0
น้อยที่สุด	0	0.0
รวม	111	100.0
<b>การเผชิญและฟื้นฟูปศุภรรคโดยรวม</b>		
มากที่สุด	23	20.7
มาก	77	69.4
ปานกลาง	11	9.9
น้อย	0	0.0
น้อยที่สุด	0	0.0
รวม	111	100.0

ตารางที่ 4.3

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค (AQ)

ความสามารถในการเผชิญและ ฟื้นฟ้อุปสรรค (AQ)	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความสามารถ
ด้านการควบคุม	3.81	0.527	มาก
ด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบ	4.03	0.520	มาก
ด้านผลกระทบที่จะมาถึง	3.85	0.496	มาก
ด้านความอดทน	4.09	0.473	มาก
การเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค โดยรวม	3.94	0.407	มาก

จากตารางที่ 4.2 และ 4.3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมระดับมากมีจำนวนมากที่สุดคือ 64 คน คิดเป็นร้อยละ 57.5 รองลงมา เป็นกลุ่มตัวอย่าง ที่มีความสามารถระดับมากที่สุดจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 และกลุ่มตัวอย่างที่มีความสามารถระดับปานกลางจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีความสามารถระดับน้อยมีจำนวนน้อยที่สุดคือ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 ทั้งนี้พบว่าไม่มีกลุ่มตัวอย่างที่มีความสามารถระดับต่ำที่สุด เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมเท่ากับ 3.81 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.527 ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างจึงมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมอยู่ในระดับมาก

กลุ่มตัวอย่างมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบระดับมากมีจำนวนมากที่สุดคือ 53 คน คิดเป็นร้อยละ 47.8 รองลงมา เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีความสามารถระดับมากที่สุดจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 40.5 และกลุ่มตัวอย่างที่มีความสามารถระดับปานกลางจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีความสามารถระดับน้อยมีจำนวนน้อยที่สุดคือ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 ทั้งนี้พบว่าไม่มีกลุ่มตัวอย่างที่มีความสามารถระดับต่ำที่สุด เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมเท่ากับ 4.03 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.520 ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างจึงมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก

กลุ่มตัวอย่างมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบที่จะมาถึงระดับมากมีจำนวนมากที่สุดคือ 62 คน คิดเป็นร้อยละ 55.9 รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีความสามารถระดับมากที่สุดจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีความสามารถระดับปานกลาง มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 23 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7 ทั้งนี้พบว่าไม่มีกลุ่มตัวอย่างที่มีความสามารถระดับต่ำและต่ำที่สุด เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบที่จะมาถึงเท่ากับ 3.85 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.496 ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างจึงมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบที่จะมาถึงอยู่ในระดับมาก

กลุ่มตัวอย่างมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนระดับมากมีจำนวนมากที่สุดคือ 64 คน คิดเป็นร้อยละ 57.7 รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีความสามารถระดับมากที่สุดจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีความสามารถระดับปานกลาง มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 ทั้งนี้พบว่าไม่มีกลุ่มตัวอย่างที่มีความสามารถระดับต่ำและต่ำที่สุด เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนเท่ากับ 4.09 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.473 ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างจึงมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้เมื่อพิจารณาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมระดับมากมีจำนวนมากที่สุดคือ 77 คน คิดเป็นร้อยละ 69.4 รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีความสามารถระดับมากที่สุดจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีความสามารถระดับปานกลางมีจำนวนน้อยที่สุดคือ 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.9 ทั้งนี้พบว่าไม่มีกลุ่มตัวอย่างที่มีความสามารถระดับต่ำและต่ำที่สุด เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมเท่ากับ 3.94 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.407 ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างจึงมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ดังนั้นเพื่อให้มีความเหมาะสมสามารถนำไปวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานได้จึงปรับกลุ่มระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคให้เหลือ 3 ระดับ คือ ปานกลาง มาก และมากที่สุด ซึ่งได้ผลดังนี้

ตารางที่ 4.4  
ระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูปศรรค (AQ)  
ที่ปรับให้สอดคล้องกับผลการเก็บข้อมูล

ระดับความสามารถ	จำนวน	ร้อยละ
<b>ด้านการควบคุม</b>		
มากที่สุด	24	21.6
มาก	64	57.7
ปานกลาง	23	20.7
รวม	111	100.0
<b>ด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบ</b>		
มากที่สุด	45	40.5
มาก	53	47.8
ปานกลาง	13	11.7
รวม	111	100.0
<b>ด้านผลกระทบที่จะมาถึง</b>		
มากที่สุด	26	23.4
มาก	62	55.9
ปานกลาง	23	20.7
รวม	111	100.0
<b>ด้านความอดทน</b>		
มากที่สุด	40	36.0
มาก	64	57.7
ปานกลาง	7	6.3
รวม	111	100.0

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)  
ระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค (AQ)  
ที่รับให้สอดคล้องกับผลการเก็บข้อมูล

ระดับความสามารถ	จำนวน	ร้อยละ
การเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวม		
มากที่สุด	23	20.7
มาก	77	69.4
ปานกลาง	11	9.9
รวม	111	100.0

ตารางที่ 4.5  
ระดับสมรรถนะในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน

ระดับสมรรถนะในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ด้านการสัมฤทธิ์ในหน้าที่งาน		
มาก	58	52.3
ปานกลาง	51	45.9
น้อย	2	1.8
รวม	111	100.0
ด้านสัมพันธภาพ		
มาก	56	50.5
ปานกลาง	55	49.5
น้อย	0	0.0
รวม	111	100.0

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)  
ระดับสมรรถนะในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน

ระดับสมรรถนะในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
<b>ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล</b>		
มาก	52	46.8
ปานกลาง	58	52.3
น้อย	1	0.9
รวม	111	100.0
<b>ด้านการจัดการ</b>		
มาก	52	46.8
ปานกลาง	56	50.5
น้อย	3	2.7
รวม	111	100.0
<b>ด้านความเป็นผู้นำ</b>		
มาก	32	28.8
ปานกลาง	70	63.1
น้อย	9	8.1
รวม	111	100.0
<b>สมรรถนะในการทำงานโดยรวม</b>		
มาก	45	40.5
ปานกลาง	66	59.5
น้อย	0	0.0
รวม	111	100.0

ตารางที่ 4.6

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน

สมรรถนะในการทำงาน	— X	SD	ระดับสมรรถนะ
ด้านการไฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งาน	3.70	0.436	มาก
ด้านสัมพันธภาพ	3.68	0.420	มาก
ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล	3.65	0.461	ปานกลาง
ด้านการจัดการ	3.57	0.560	ปานกลาง
ด้านความเป็นผู้นำ	3.28	0.691	ปานกลาง
สมรรถนะในการทำงานโดยรวม	3.55	0.412	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 และ 4.6 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีสมรรถนะในการทำงานด้านการไฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งานระดับมากมีจำนวนมากที่สุดคือ 58 คน คิดเป็นร้อยละ 52.3 รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง ที่มีความสามารถระดับปานกลางจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 45.9 และกลุ่มตัวอย่างที่มีสมรรถนะระดับน้อยมีจำนวนน้อยที่สุด คือ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับสมรรถนะในการทำงานด้านการไฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งานเท่ากับ 3.70 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.436 ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างจึงมีสมรรถนะในการทำงานด้านการไฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งานอยู่ในระดับมาก

กลุ่มตัวอย่างมีสมรรถนะในการทำงานด้านสัมพันธภาพระดับมากและปานกลางมีจำนวนใกล้เคียงกัน คือ 56 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5 และ 55 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5 ตามลำดับ และพบว่าไม่มี กลุ่มตัวอย่างที่มีสมรรถนะในการทำงานระดับต่ำ เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับสมรรถนะในการทำงานด้านสัมพันธภาพเท่ากับ 3.68 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.420 ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างจึงมีสมรรถนะในการทำงานด้านสัมพันธภาพอยู่ในระดับมาก

กลุ่มตัวอย่างมีสมรรถนะในการทำงานด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลระดับปานกลางมีจำนวนมากที่สุดคือ 58 คน คิดเป็นร้อยละ 52.3 รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง ที่มีความสามารถระดับมากจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 46.8 และกลุ่มตัวอย่างที่มีสมรรถนะระดับน้อยมีจำนวนน้อยที่สุด คือ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9 เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับสมรรถนะในการทำงานด้านคุณลักษณะ ส่วนบุคคลเท่ากับ 3.65 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.461 ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างจึงมีสมรรถนะในการทำงานด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

กลุ่มตัวอย่างที่มีสมรรถนะในการทำงานด้านการจัดการระดับปานกลางมีจำนวนมากที่สุดคือ 56 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5 รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีความสามารถระดับมากจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 46.8 และกลุ่มตัวอย่างที่มีสมรรถนะระดับน้อยมีจำนวนน้อยที่สุดคือ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับสมรรถนะในการทำงานด้านการจัดการเท่ากับ 3.57 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.560 ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างจึงมีสมรรถนะในการทำงานด้านการจัดการอยู่ในระดับปานกลาง

กลุ่มตัวอย่างที่มีสมรรถนะในการทำงานด้านความเป็นผู้นำระดับปานกลางมีจำนวนมากที่สุดคือ 70 คน คิดเป็นร้อยละ 63.1 รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีความสามารถระดับมากจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 28.8 และกลุ่มตัวอย่างที่มีสมรรถนะระดับน้อยมีจำนวนน้อยที่สุดคือ 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับสมรรถนะในการทำงานด้านความเป็นผู้นำเท่ากับ 3.28 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.691 ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างจึงมีสมรรถนะในการทำงานด้านความเป็นผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง

ทั้งนี้เมื่อพิจารณาสมรรถนะในการทำงานโดยรวมพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสมรรถนะในการทำงานระดับปานกลางมีจำนวนมากที่สุด คือ 66 คน คิดเป็นร้อยละ 59.5 รองลงมาคือระดับมากจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 40.5 และพบว่าไม่มีกลุ่มตัวอย่างที่มีสมรรถนะในการทำงานระดับต่ำ เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับสมรรถนะในการทำงานโดยรวมเท่ากับ 3.55 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.412 ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างจึงมีสมรรถนะในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ดังนั้นเพื่อให้มีความเหมาะสมสามารถนำไปวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานได้จึงปรับกลุ่มระดับสมรรถนะในการทำงานดังนี้

ตารางที่ 4.7

ระดับสมรรถนะในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานที่ปรับให้สอดคล้องกับผลการเก็บข้อมูล

ระดับสมรรถนะในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
<b>ด้านการสัมฤทธิ์ในหน้าที่งาน</b>		
มาก	58	52.3
ปานกลาง	53	47.7
รวม	111	100.0
<b>ด้านสัมพันธภาพ</b>		
มาก	56	50.5
ปานกลาง	55	49.5
รวม	111	100.0
<b>ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล</b>		
มาก	52	46.8
ปานกลาง	59	53.2
รวม	111	100.0
<b>ด้านการจัดการ</b>		
มาก	52	46.8
ปานกลาง	59	53.2
รวม	111	100.0
<b>ด้านความเป็นผู้นำ</b>		
มาก	32	28.8
ปานกลาง	70	63.1
น้อย	9	8.1
รวม	111	100.0
<b>สมรรถนะในการทำงานโดยรวม</b>		
มาก	45	40.5
ปานกลาง	66	59.5
รวม	111	100.0

## ตารางที่ 4.8

ระดับสมรรถนะในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานที่ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา

ระดับสมรรถนะในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
<b>ด้านการสัมฤทธิ์ในหน้าที่งาน</b>		
มาก	58	52.3
ปานกลาง	51	45.9
น้อย	2	1.8
รวม	111	100.0
<b>ด้านสัมพันธภาพ</b>		
มาก	58	52.3
ปานกลาง	52	46.8
น้อย	1	0.9
รวม	111	100.0
<b>ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล</b>		
มาก	47	42.3
ปานกลาง	63	56.8
น้อย	1	0.9
รวม	111	100.0
<b>ด้านการจัดการ</b>		
มาก	55	49.5
ปานกลาง	54	48.6
น้อย	2	1.8
รวม	111	100.0
<b>ด้านความเป็นผู้นำ</b>		
มาก	45	40.5
ปานกลาง	55	49.6
น้อย	11	9.9
รวม	111	100.0

ตารางที่ 4.8(ต่อ)

ระดับสมรรถนะในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานที่ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา

ระดับสมรรถนะในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
สมรรถนะในการทำงานโดยรวม		
มาก	47	42.3
ปานกลาง	63	56.8
น้อย	1	0.9
รวม	111	100.0

ตารางที่ 4.9

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานที่ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา

สมรรถนะในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับสมรรถนะ
ด้านการใฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งาน	3.57	0.538	ปานกลาง
ด้านสัมพันธภาพ	3.62	0.426	ปานกลาง
ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล	3.53	0.464	ปานกลาง
ด้านการจัดการ	3.53	0.540	ปานกลาง
ด้านความเป็นผู้นำ	3.33	0.660	ปานกลาง
สมรรถนะในการทำงานโดยรวม	3.52	0.482	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 และ 4.9 พบว่าผู้บังคับบัญชาประเมินกลุ่มตัวอย่างว่ามีสมรรถนะในการทำงานด้านการใฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งานระดับมากมีจำนวนมากที่สุดคือ 58 คน คิดเป็นร้อยละ 52.3 รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีความสามารถระดับปานกลางจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 45.9 และกลุ่มตัวอย่างที่มีสมรรถนะระดับน้อยมีจำนวนน้อยที่สุด คือ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับสมรรถนะในการทำงานด้านการใฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งาน

เท่ากับ 3.57 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.538 ดังนั้นผู้บังคับบัญชาประเมินกลุ่มตัวอย่างว่ามีสมรรถนะในการทำงานด้านการไฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งานอยู่ในระดับปานกลาง

ผู้บังคับบัญชาประเมินกลุ่มตัวอย่างว่ามีสมรรถนะในการทำงานด้านสัมพันธภาพระดับมาก มีจำนวนมากที่สุดคือ 58 คน คิดเป็นร้อยละ 52.3 รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีความสามารถระดับ ปานกลางจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 46.8 และกลุ่มตัวอย่างที่มีสมรรถนะระดับน้อยมีจำนวน น้อยที่สุด คือ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9 เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับสมรรถนะในการทำงานด้านสัมพันธภาพเท่ากับ 3.62 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.426 ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจึงประเมิน กลุ่มตัวอย่างว่ามีสมรรถนะในการทำงานด้านสัมพันธภาพอยู่ในระดับปานกลาง

ผู้บังคับบัญชาประเมินกลุ่มตัวอย่างว่ามีสมรรถนะในการทำงานด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลระดับปานกลางมีจำนวนมากที่สุดคือ 63 คน คิดเป็นร้อยละ 56.8 รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีความสามารถระดับมากจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 42.3 และกลุ่มตัวอย่างที่มีสมรรถนะระดับน้อย มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9 เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับสมรรถนะ ในการทำงานด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลเท่ากับ 3.53 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.464 ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจึงประเมินกลุ่มตัวอย่างว่ามีสมรรถนะในการทำงานด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง

ผู้บังคับบัญชาประเมินกลุ่มตัวอย่างว่ามีสมรรถนะในการทำงานด้านการจัดการระดับมากและปานกลางมีจำนวนใกล้เคียงกัน คือ 55 คน คิดเป็นร้อยละ 49.6 และ 54 คน คิดเป็นร้อยละ 48.6 ตามลำดับ และกลุ่มตัวอย่างที่มีสมรรถนะระดับน้อยมีจำนวนน้อยที่สุด คือ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับสมรรถนะในการทำงานด้านการจัดการเท่ากับ 3.53 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.540 ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจึงประเมินกลุ่มตัวอย่างว่ามีสมรรถนะในการทำงานด้านการจัดการอยู่ในระดับปานกลาง

ผู้บังคับบัญชาประเมินกลุ่มตัวอย่างว่ามีสมรรถนะในการทำงานด้านความเป็นผู้นำระดับ ปานกลางมีจำนวน มากที่สุดคือ 55 คน คิดเป็นร้อยละ 49.6 รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีความสามารถระดับมากจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 40.5 และกลุ่มตัวอย่างที่มีสมรรถนะระดับน้อยมีจำนวน น้อยที่สุด คือ 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.9 เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับสมรรถนะในการทำงานด้านความเป็นผู้นำเท่ากับ 3.33 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.660 ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจึงประเมิน กลุ่มตัวอย่างว่ามีสมรรถนะในการทำงานด้านความเป็นผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง

ทั้งนี้เมื่อพิจารณาการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสมรรถนะในการทำงานโดยรวมในระดับปานกลางมีจำนวนมากที่สุด คือ 63 คน คิดเป็นร้อยละ 56.8 รองลงมาคือระดับมากจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 42.3 และกลุ่มตัวอย่างที่มีสมรรถนะระดับน้อยมีจำนวนน้อยที่สุด คือ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9 เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับสมรรถนะในการทำงานโดยรวม เท่ากับ 3.52 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.482 ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจึงประเมินกลุ่มตัวอย่างว่ามีสมรรถนะในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เปรียบเทียบการประเมินสมรรถนะในการทำงานระหว่างกลุ่มตัวอย่างกับผู้บังคับบัญชา

#### ตารางที่ 4.10

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนการประเมินสมรรถนะในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างกับผู้บังคับบัญชา โดยใช้ค่า t-test

สมรรถนะในการทำงาน/ ผู้ประเมิน	จำนวน	$\bar{X}$	SD	t-test
ด้านการใฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งาน				
กลุ่มตัวอย่าง	111	3.70	0.436	1.893
ผู้บังคับบัญชา	111	3.57	0.538	
รวม	222			
ด้านสัมพันธภาพ				
กลุ่มตัวอย่าง	111	3.68	0.420	1.041
ผู้บังคับบัญชา	111	3.62	0.426	
รวม	222			
ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล				
กลุ่มตัวอย่าง	111	3.65	0.461	1.845
ผู้บังคับบัญชา	111	3.53	0.464	
รวม	222			
ด้านการจัดการ				
กลุ่มตัวอย่าง	111	3.58	0.560	.595
ผู้บังคับบัญชา	111	3.53	0.540	
รวม	222			

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนการประเมินสมรรถนะในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างกับ  
ผู้บังคับบัญชา โดยใช้ค่า t-test

สมรรถนะในการทำงาน/ ผู้ประเมิน	จำนวน	$\bar{X}$	SD	t-test
ด้านความเป็นผู้นำ				
กลุ่มตัวอย่าง	111	3.28	0.691	-.646
ผู้บังคับบัญชา	111	3.34	0.660	
รวม	222			
สมรรถนะในการทำงานโดยรวม				
กลุ่มตัวอย่าง	111	3.55	0.412	.528
ผู้บังคับบัญชา	111	3.52	0.482	
รวม	222			

\* > sig 0.05

จากตารางที่ 4.10 พบว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างและคะแนนเฉลี่ยที่ผู้บังคับบัญชาประเมินสมรรถนะในการทำงานด้านการใฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งานเท่ากับ 3.70 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.436 และ 3.57 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.538 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า t-test พบว่ากลุ่มตัวอย่างและผู้บังคับบัญชาประเมินสมรรถนะในการทำงานด้านการใฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งานไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างและคะแนนเฉลี่ยที่ผู้บังคับบัญชาประเมินสมรรถนะในการทำงานด้านสัมพันธภาพเท่ากับ 3.68 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.420 และ 3.62 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.426 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า t-test พบว่ากลุ่มตัวอย่างและผู้บังคับบัญชาประเมินสมรรถนะในการทำงานด้านสัมพันธภาพไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างและคะแนนเฉลี่ยที่ผู้บังคับบัญชาประเมินสมรรถนะในการทำงานด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลเท่ากับ 3.65 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.461 และ 3.53 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.464 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า t-test พบว่ากลุ่มตัวอย่างและผู้บังคับบัญชาประเมินสมรรถนะในการทำงานด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างและคะแนนเฉลี่ยที่ผู้บังคับบัญชาประเมินสมรรถนะในการทำงานด้านการจัดการเท่ากับ 3.58 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.560 และ 3.53 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.540 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า t-test พบว่ากลุ่มตัวอย่างและผู้บังคับบัญชาประเมินสมรรถนะในการทำงานด้านการจัดการไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างและคะแนนเฉลี่ยที่ผู้บังคับบัญชาประเมินสมรรถนะในการทำงานด้านความเป็นผู้นำเท่ากับ 3.28 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.691 และ 3.34 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.660 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า t-test พบว่ากลุ่มตัวอย่างและผู้บังคับบัญชาประเมินสมรรถนะในการทำงานด้านความเป็นผู้นำไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

เมื่อพิจารณาสมรรถนะในการทำงานโดยรวมพบว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างและคะแนนเฉลี่ยที่ผู้บังคับบัญชาประเมินสมรรถนะในการทำงานโดยรวมเท่ากับ 3.55 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.412 และ 3.52 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.482 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า t-test พบว่ากลุ่มตัวอย่างและผู้บังคับบัญชาประเมินสมรรถนะในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันในระดับ นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

## **ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน**

**สมมติฐานที่ 1** หัวหน้างานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 หัวหน้างานที่มีเพศแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1.1 หัวหน้างานที่มีเพศแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคด้านการควบคุมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1.2 หัวหน้างานที่มีเพศแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคด้านสาเหตุและความรับผิดชอบแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1.3 หัวหน้างานที่มีเพศแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคด้านผลกระทบที่จะมาถึงแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1.4 หัวหน้างานที่มีเพศแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคด้านความอดทนแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1.5 หัวหน้างานที่มีเพศแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและ  
 ฟื้นฝ่าอุปสรรคโดยรวมแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค

จำแนกตามเพศ โดยใช้ค่า t-test

ความสามารถในการเผชิญและ ฟื้นฝ่าอุปสรรค /เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	SD	t-test
ด้านการควบคุม				
ชาย	42	3.93	0.518	1.974
หญิง	69	3.73	0.521	
รวม	111			
ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ				
ชาย	42	4.04	0.578	.137
หญิง	69	4.02	0.487	
รวม	111			
ด้านผลกระทบที่จะมาถึง				
ชาย	42	3.90	0.538	.832
หญิง	69	3.82	0.471	
รวม	111			

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)  
เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค  
จำแนกตามเพศ โดยใช้ค่า t-test

ความสามารถในการเผชิญและ ฟื้นฟ้อุปสรรค /เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	SD	t-test
ด้านความอดทน				
ชาย	42	4.13	0.562	.672
หญิง	69	4.06	0.412	
รวม	111			
ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวม				
ชาย	42	4.00	0.464	1.140
หญิง	69	3.91	0.368	
รวม	111			

\* > sig 0.05

จากตารางที่ 4.11 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีคะแนนเฉลี่ยความสามารถ ในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมเท่ากับ 3.93 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.518 และ 3.73 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.521 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า t-test พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายและหญิงมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีคะแนนเฉลี่ยความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านสาเหตุและความรับผิดชอบเท่ากับ 4.04 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.578 และ 4.02 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.487 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า t-test พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็น เพศชายและหญิงมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านสาเหตุและความรับผิดชอบไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีคะแนนเฉลี่ยความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบที่จะมาถึงเท่ากับ 3.90 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.578 และ 3.82 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.471 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า t-test พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายและหญิงมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบที่จะมาถึงไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีคะแนนเฉลี่ยความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนเท่ากับ 4.13 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.562 และ 4.06 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.412 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า t-test พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายและหญิงมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

เมื่อพิจารณาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมพบว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายและเพศหญิงเท่ากับ 4.00 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.464 และ 3.91 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.368 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า t-test พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายและเพศหญิงโดยใช้ค่า t-test สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.1.1 หัวหน้างานที่มีเพศแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมแตกต่างกัน

ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.1.2 หัวหน้างานที่มีเพศแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านสาเหตุและความรับผิดชอบแตกต่างกัน

ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.1.3 หัวหน้างานที่มีเพศแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบที่จะมาถึงแตกต่างกัน

ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.1.4 หัวหน้างานที่มีเพศแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนแตกต่างกัน

ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.1.5 หัวหน้างานที่มีเพศแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 หัวหน้างานที่มีอายุแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2.1 หัวหน้างานที่มีอายุแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและ  
ฟื้นฝ่าอุปสรรคด้านการควบคุมแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค  
จำแนกตามอายุ โดยใช้ค่า t-test

ความสามารถในการเผชิญและ ฟื้นฝ่าอุปสรรค /อายุ	จำนวน	$\bar{X}$	SD	t-test
ด้านการควบคุม				
อายุ 20 – 30 ปี	66	3.77	.543	-.390
อายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป	45	3.86	.503	
รวม	111			
ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ				
อายุ 20 – 30 ปี	66	4.08	.520	1.000
อายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป	45	3.95	.518	
รวม	111			
ด้านผลกระทบที่จะมาถึง				
อายุ 20 – 30 ปี	66	3.86	.497	.351
อายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป	45	3.84	.501	
รวม	111			
ด้านความอดทน				
อายุ 20 – 30 ปี	66	4.09	.512	.813
อายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป	45	4.09	.414	
รวม	111			
ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคโดยรวม				
อายุ 20 – 30 ปี	66	3.95	.434	.305
อายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป	45	3.94	.369	
รวม	111			

\* > sig 0.05

จากตารางที่ 4.12 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่อายุ 20 – 30 ปี และอายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ยความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมเท่ากับ 3.77 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.543 และ 3.86 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.503 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า t-test พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่อายุ 20 – 30 ปี และอายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป มีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่อายุ 20 – 30 ปี และอายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ยความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านสาเหตุและความรับผิดชอบเท่ากับ 4.08 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.520 และ 3.95 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.518 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า t-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่อายุ 20 – 30 ปี และอายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป มีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านสาเหตุและความรับผิดชอบไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่อายุ 20 – 30 ปี และอายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ยความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบที่จะมาถึงเท่ากับ 3.86 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.497 และ 3.84 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.501 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า t-test พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่อายุ 20 – 30 ปี และอายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป มีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบที่จะมาถึง ไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่อายุ 20 – 30 ปี และอายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ยความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนเท่ากับ 4.09 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.512 และ 4.09 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.414 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า t-test พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่อายุ 20 – 30 ปี และอายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป มีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

เมื่อพิจารณาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมพบว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่อายุ 20 – 30 ปี และอายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป เท่ากับ 3.95 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.434 และ 3.94 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.369 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า t-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่อายุ 20 – 30 ปี และอายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป มีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับอายุแตกต่างกันโดยใช้ค่า t-test สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.2.1 หัวหน้างานที่มีอายุแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมแตกต่างกัน

ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.2.2 หัวหน้างานที่มีอายุแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคสาเหตุและความรับผิดชอบแตกต่างกัน

ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.2.3 หัวหน้างานที่มีอายุแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบที่จะมาถึงแตกต่างกัน

ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.2.4 หัวหน้างานที่มีอายุแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนแตกต่างกัน

ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.2.5 หัวหน้างานที่มีอายุแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 หัวหน้างานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3.1 หัวหน้างานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3.2 หัวหน้างานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคสาเหตุและความรับผิดชอบแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3.3 หัวหน้างานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบที่จะมาถึงแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3.4 หัวหน้างานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3.5 หัวหน้างานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมแตกต่างกัน

## ตารางที่ 4.13

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค

จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้ค่า t-test

ความสามารถในการเผชิญและ ฟื้นฟ้อุปสรรค /สถานภาพสมรส	จำนวน	$\bar{X}$	SD	t-test
<b>ด้านการควบคุม</b>				
โสด	55	3.76	0.542	-1.003
สมรส	56	3.86	0.511	
รวม	111			
<b>ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ</b>				
โสด	55	4.10	0.560	1.565
สมรส	56	3.95	0.471	
รวม	111			
<b>ด้านผลกระทบที่จะมาถึง</b>				
โสด	55	3.83	0.542	-.496
สมรส	56	3.87	0.450	
รวม	111			
<b>ด้านความอดทน</b>				
โสด	55	4.12	0.500	.655
สมรส	56	4.06	0.449	
รวม	111			
<b>ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวม</b>				
โสด	55	3.95	0.438	.210
สมรส	56	3.94	0.378	
รวม	111			

\* &gt; sig 0.05

จากตารางที่ 4.13 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสโสดและสมรสแล้วมีคะแนนเฉลี่ยความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมเท่ากับ 3.76 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.542 และ 3.86 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.511 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า t-test พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสโสดและสมรสแล้วมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสโสดและสมรสแล้วมีคะแนนเฉลี่ยความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านสาเหตุและความรับผิดชอบเท่ากับ 4.10 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.560 และ 3.95 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.471 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า t-test พบว่ากลุ่มตัวอย่าง ที่มีสถานภาพสมรสโสดและสมรสแล้วมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านสาเหตุและความรับผิดชอบไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสโสดและสมรสแล้วมีคะแนนเฉลี่ยความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบที่จะมาถึงเท่ากับ 3.83 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.542 และ 3.87 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.450 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า t-test พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มี สถานภาพสมรสโสดและสมรสแล้วมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบที่จะมาถึง ไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสโสดและสมรสแล้วมีคะแนนเฉลี่ยความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนเท่ากับ 4.12 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.500 และ 4.06 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.449 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า t-test พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มี สถานภาพสมรสโสดและสมรสแล้วมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบ ไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

เมื่อพิจารณาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมพบว่าคะแนนเฉลี่ยของ กลุ่มตัวอย่างที่จากตารางที่ 4.23 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสโสดและสมรสแล้วมีคะแนนเฉลี่ยความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมเท่ากับ 3.95 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.438 และ 3.94 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.378 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า t-test พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสโสดและสมรสแล้วมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสโสดและสมรสแล้วโดยใช้ค่า t-test สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ได้ดังนี้

ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.3.1 หัวหน้างานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมแตกต่างกัน

ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.3.2 หัวหน้างานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคสาเหตุและความรับผิดชอบแตกต่างกัน

ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.3.3 หัวหน้างานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบที่จะมาถึงแตกต่างกัน

ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.3.4 หัวหน้างานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนแตกต่างกัน

ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.3.5 หัวหน้างานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 หัวหน้างานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4.1 หัวหน้างานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมแตกต่างกัน

#### ตารางที่ 4.14

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุม จำแนกตามระดับประสบการณ์ทำงาน

ความสามารถในการเผชิญและ ฟื้นฟ้อุปสรรค / ประสบการณ์ทำงาน	จำนวน	$\bar{X}$	SD
ด้านการควบคุม			
น้อยกว่า 4 ปี	33	3.69	0.466
4 - 8 ปี	41	3.83	0.601
มากกว่า 8 ปี	37	3.90	0.482

ตารางที่ 4.15

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค  
ด้านการควบคุม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยใช้ค่า One- way ANOVA

ความสามารถในการเผชิญและ ฟื้นฟ้อุปสรรค	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการควบคุม					
ระหว่างกลุ่ม	0.76	2	0.382	1.388	0.254
ภายในกลุ่ม	29.731	108	0.275		
รวม	30.495	110			

\* >sig 0.05

จากตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมโดยใช้ One-way ANOVA พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4.2 หัวหน้างานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคสาเหตุและความรับผิดชอบแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค  
ด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบ จำแนกตามระดับประสบการณ์ทำงาน

ความสามารถในการเผชิญและ ฟื้นฟ้อุปสรรค / ประสบการณ์ทำงาน	จำนวน	$\bar{X}$	SD
ด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบ			
น้อยกว่า 4 ปี	33	4.09	0.467
4 - 8 ปี	41	4.03	0.631
มากกว่า 8 ปี	37	3.67	0.430

ตารางที่ 4.17

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค  
ด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยใช้ค่า One- way ANOVA

ความสามารถในการเผชิญและ ฟื้นฟ้อุปสรรค	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบ					
ระหว่างกลุ่ม	0.272	2	0.136	0.498	0.609
ภายในกลุ่ม	29.522	108	0.273		
รวม	29.794	110			

\* >sig 0.05

จากตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบ โดยใช้ One-way ANOVA พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4.3 หัวหน้างานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบที่จะมาถึงแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค  
ด้านผลกระทบที่จะมาถึง จำแนกตามระดับประสบการณ์ทำงาน

ความสามารถในการเผชิญและ ฟื้นฟ้อุปสรรค / ประสบการณ์ทำงาน	จำนวน	$\bar{X}$	SD
ด้านผลกระทบที่จะมาถึง			
น้อยกว่า 4 ปี	33	3.83	0.410
4 - 8 ปี	41	3.83	0.565
มากกว่า 8 ปี	37	3.89	0.497

ตารางที่ 4.19

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค  
ด้านผลกระทบที่จะมาถึงจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยใช้ค่า One- way ANOVA

ความสามารถในการเผชิญและ ฟื้นฟ้อุปสรรค	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านผลกระทบที่จะมาถึง					
ระหว่างกลุ่ม	0.075	2	0.038	0.151	0.860
ภายในกลุ่ม	27.010	108	0.250		
รวม	27.085	110			

\* >sig 0.05

จากตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบ โดยใช้ One-way ANOVA พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบที่จะมาถึงไม่แตกต่างกันในระดับ นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4.4 หัวหน้างานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค  
ด้านความอดทนจำแนกตามระดับประสบการณ์ทำงาน

ความสามารถในการเผชิญและ ฟื้นฟ้อุปสรรค / ประสบการณ์ทำงาน	จำนวน	$\bar{X}$	SD
ด้านความอดทน			
น้อยกว่า 4 ปี	33	4.09	0.508
4 - 8 ปี	41	4.14	0.495
มากกว่า 8 ปี	37	4.03	0.418

ตารางที่ 4.21

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค  
ด้านความอดทนจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยใช้ค่า One- way ANOVA

ความสามารถในการเผชิญและ ฟื้นฟ้อุปสรรค	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความอดทน					
ระหว่างกลุ่ม	0.218	2	0.109	0.483	0.618
ภายในกลุ่ม	24.358	108	0.226		
รวม	24.576	110			

\* >sig 0.05

จากตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนโดยใช้ One-way ANOVA พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบ ไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4.5 หัวหน้างานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค  
โดยรวมจำแนกตามระดับประสบการณ์ทำงาน

ความสามารถในการเผชิญและ ฟื้นฟ้อุปสรรค / ประสบการณ์ทำงาน	จำนวน	$\bar{X}$	SD
ความสามารถโดยรวม			
น้อยกว่า 4 ปี	33	3.93	0.369
4 - 8 ปี	41	3.96	0.473
มากกว่า 8 ปี	37	3.94	0.369

ตารางที่ 4.23

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค  
โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยใช้ค่า One- way ANOVA

ความสามารถในการเผชิญและ ฟื้นฟ้อุปสรรค	SS	df	MS	F	Sig.
ความสามารถโดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	0.018	2	0.091	0.054	0.947
ภายในกลุ่ม	18.204	108	0.169		
รวม	18.222	110			

\* >sig 0.05

จากตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมโดยใช้ One-way ANOVA พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันโดยใช้ค่า One Way ANOVA สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.4.1 หัวหน้างานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมแตกต่างกัน

ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.4.2 หัวหน้างานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคสาเหตุและความรับผิดชอบแตกต่างกัน

ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.4.3 หัวหน้างานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบที่จะมาถึงแตกต่างกัน

ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.4.4 หัวหน้างานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนแตกต่างกัน

ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.4.5 หัวหน้างานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 หัวหน้างานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสามารถในการ  
เผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5.1 หัวหน้างานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสามารถในการ  
เผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคด้านการควบคุมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5.2 หัวหน้างานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสามารถในการ  
เผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคสาเหตุและความรับผิดชอบแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5.3 หัวหน้างานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสามารถในการ  
เผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคด้านผลกระทบที่จะมาถึงแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5.4 หัวหน้างานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสามารถในการ  
เผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคด้านความอดทนแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5.5 หัวหน้างานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสามารถในการ  
เผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคโดยรวมแตกต่างกัน

#### ตารางที่ 4.24

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค

จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ค่า t-test

ความสามารถในการเผชิญและ ฟื้นฝ่าอุปสรรค /ระดับการศึกษา	จำนวน	$\bar{X}$	SD	t-test
ด้านการควบคุม				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	63	3.79	0.552	-0.457
ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	48	3.84	0.495	
รวม	111			
ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	63	3.90	0.507	-3.139*
ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	48	4.20	0.492	
รวม	111			
ด้านผลกระทบที่จะมาถึง				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	63	3.77	0.461	1.997*
ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	48	3.96	0.525	
รวม	111			

## ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค

จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ค่า t-test

ความสามารถในการเผชิญและ ฟื้นฟ้อุปสรรค /ระดับการศึกษา	จำนวน	$\bar{X}$	SD	t-test
ด้านความอดทน				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	63	4.02	0.422	-1.771
ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	48	4.18	0.523	
รวม	111			
ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวม				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	63	3.87	0.378	2.265*
ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	48	4.04	0.426	
รวม	111			

\* &gt; sig 0.05

จากตารางที่ 4.24 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปมีคะแนนเฉลี่ยความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมเท่ากับ 3.79 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.552 และ 3.84 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.495 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า t-test พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปมีคะแนนเฉลี่ยความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านสาเหตุและความรับผิดชอบเท่ากับ 3.90 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.507 และ 4.20 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.492 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า t-test พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปมีความสามารถ ในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านสาเหตุและความรับผิดชอบมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปมีคะแนนเฉลี่ยความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบที่จะมาถึงเท่ากับ 3.77 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.461 และ 3.95 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.525

ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า t-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบที่จะมาถึงมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปมีคะแนนเฉลี่ยความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนเท่ากับ 4.02 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.422 และ 4.18 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.523 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า t-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

เมื่อพิจารณาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมพบว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปมีคะแนนเฉลี่ยความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมเท่ากับ 3.87 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.378 และ 4.04 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.426 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า t-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปโดยใช้ค่า t-test สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ได้ดังนี้

ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.5.1 หัวหน้างานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมแตกต่างกัน

ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.5.2 หัวหน้างานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคสาเหตุและความรับผิดชอบแตกต่างกัน

ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.5.3 หัวหน้างานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบที่จะมาถึงแตกต่างกัน

ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.5.4 หัวหน้างานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนแตกต่างกัน

ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.5.5 หัวหน้างานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 หัวหน้างานที่มีลักษณะหน่วยงานแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6.1 หัวหน้างานที่มีลักษณะหน่วยงานแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุม จำแนกตามระดับลักษณะหน่วยงาน

ความสามารถในการเผชิญและ ฟื้นฟ้อุปสรรค / ลักษณะหน่วยงาน	จำนวน	$\bar{X}$	SD
ด้านการควบคุม			
ควบคุมคุณภาพ	39	3.59	0.508
ผลิต	31	3.92	0.399
สนับสนุนการผลิต	41	3.94	0.569

ตารางที่ 4.26

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุม จำแนกตามลักษณะหน่วยงาน โดยใช้ค่า One- way ANOVA

ความสามารถในการเผชิญและ ฟื้นฟ้อุปสรรค	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการควบคุม					
ระหว่างกลุ่ม	2.997	2	1.498	5.885	0.004*
ภายในกลุ่ม	27.499	108	0.255		
รวม	30.495	110			

\* >sig 0.05

จากตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมโดยใช้ One-way ANOVA พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะหน่วยงาน

แตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมแตกต่างกันอย่างน้อยหนึ่งคู่ในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงดำเนินการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมโดยวิธี Scheffe' ต่อไป

#### ตารางที่ 4.27

การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมตามลักษณะหน่วยงานโดยวิธี Scheffe

ลักษณะหน่วยงาน	X	ควบคุมคุณภาพ	ผลิต	สนับสนุนการผลิต
ควบคุมคุณภาพ	3.59	-		
ผลิต	3.92	-0.33*	-	
สนับสนุนการผลิต	3.94	-0.35*	0.02	-

\* Sig < 0.05

จากตารางที่ 4.27 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในหน่วยงานควบคุมคุณภาพมีค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในหน่วยงานผลิตและสนับสนุนการผลิต โดยกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในหน่วยงานควบคุมคุณภาพมีค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในหน่วยงานผลิตและสนับสนุนการผลิตในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.6.2 หัวหน้างานที่มีลักษณะหน่วยงานแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคสาเหตุและความรับผิดชอบแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบ จำแนกตามระดับลักษณะหน่วยงาน

ความสามารถในการเผชิญและ ฟื้นฟ้อุปสรรค / ลักษณะหน่วยงาน	จำนวน	$\bar{X}$	SD
ด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบ			
ควบคุมคุณภาพ	39	3.93	0.565
ผลิต	31	4.10	0.412
สนับสนุนการผลิต	41	4.07	0.548

ตารางที่ 4.29

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบ จำแนกตามลักษณะหน่วยงาน โดยใช้ค่า One- way ANOVA

ความสามารถในการเผชิญและ ฟื้นฟ้อุปสรรค	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบ					
ระหว่างกลุ่ม	0.588	2	0.294	1.086	0.341
ภายในกลุ่ม	29.206	108	0.270		
รวม	29.794	110			

\* >sig 0.05

จากตารางที่ 4.29 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบ โดยใช้ One-way ANOVA พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะหน่วยงานแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.6.3 หัวหน้างานที่มีลักษณะหน่วยงานแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบที่จะมาถึงแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบที่จะมาถึง จำแนกตามระดับลักษณะหน่วยงาน

ความสามารถในการเผชิญและ ฟื้นฟ้อุปสรรค / ลักษณะหน่วยงาน	จำนวน	$\bar{X}$	SD
ด้านผลกระทบที่จะมาถึง			
ควบคุมคุณภาพ	39	3.76	0.536
ผลิต	31	3.93	0.415
สนับสนุนการผลิต	41	3.87	0.512

ตารางที่ 4.31

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบที่จะมาถึงจำแนกตามลักษณะหน่วยงาน โดยใช้ค่า One- way ANOVA

ความสามารถในการเผชิญและ ฟื้นฟ้อุปสรรค	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านผลกระทบที่จะมาถึง					
ระหว่างกลุ่ม	0.551	2	0.275	1.121	0.330
ภายในกลุ่ม	26.534	108	0.246		
รวม	17.085	110			

\* >sig 0.05

จากตารางที่ 4.31 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบ โดยใช้ One-way ANOVA พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะหน่วยงานแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบที่จะมาถึงไม่แตกต่างกันในระดับ นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.6.4 หัวหน้างานที่มีลักษณะหน่วยงานแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนจำแนกตามระดับลักษณะหน่วยงาน

ความสามารถในการเผชิญและ ฟื้นฟ้อุปสรรค / ลักษณะหน่วยงาน	จำนวน	$\bar{X}$	SD
ด้านความอดทน			
ควบคุมคุณภาพ	39	4.06	0.447
ผลิต	31	4.19	0.457
สนับสนุนการผลิต	41	4.03	0.507

ตารางที่ 4.33

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนจำแนกตามลักษณะหน่วยงาน โดยใช้ค่า One- way ANOVA

ความสามารถในการเผชิญและ ฟื้นฟ้อุปสรรค	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความอดทน					
ระหว่างกลุ่ม	0.460	2	0.230	1.029	0.361
ภายในกลุ่ม	24.116	108	0.223		
รวม	24.576	110			

\* >sig 0.05

จากตารางที่ 4.33 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนโดยใช้ One-way ANOVA พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะหน่วยงานแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.6.5 หัวหน้างานที่มีลักษณะหน่วยงานแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.34

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมจำแนกตามระดับลักษณะหน่วยงาน

ความสามารถในการเผชิญและ ฟื้นฟ้อุปสรรค / ลักษณะหน่วยงาน	จำนวน	$\bar{X}$	SD
ความสามารถโดยรวม			
ควบคุมคุณภาพ	39	3.83	0.426
ผลิต	31	4.04	0.318
สนับสนุนการผลิต	41	3.98	0.434

ตารางที่ 4.35

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวม จำแนกตามลักษณะหน่วยงาน โดยใช้ค่า One- way ANOVA

ความสามารถในการเผชิญและ ฟื้นฟ้อุปสรรค	SS	df	MS	F	Sig.
ความสามารถโดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	0.774	2	0.387	2.395	0.096
ภายในกลุ่ม	17.448	108	0.162		
รวม	18.222	110			

\* >sig 0.05

จากตารางที่ 4.35 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมโดยใช้ One-way ANOVA พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะหน่วยงานแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของกรุ่มตัวอย่างที่มีระดับลักษณะหน่วยงานแตกต่างกันโดยใช้ค่า One Way ANOVA สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.6.1 หัวหน้างานที่มีลักษณะหน่วยงานแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมแตกต่างกัน

ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.6.2 หัวหน้างานที่มีลักษณะหน่วยงานแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคสาเหตุและความรับผิดชอบแตกต่างกัน

ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.6.3 หัวหน้างานที่มีลักษณะหน่วยงานแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบที่จะมาถึงแตกต่างกัน

ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.6.4 หัวหน้างานที่มีลักษณะหน่วยงานแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนแตกต่างกัน

ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.6.5 หัวหน้างานที่มีลักษณะหน่วยงานแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 หัวหน้างานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานทั้ง 5 ด้านแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 หัวหน้างานที่มีเพศแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานทั้ง 5 ด้านแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1.1 หัวหน้างานที่มีเพศแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานด้านการไฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1.2 หัวหน้างานที่มีเพศแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานด้านสัมพันธภาพแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1.3 หัวหน้างานที่มีเพศแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานด้านลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1.4 หัวหน้างานที่มีเพศแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานด้านการจัดกาแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1.5 หัวหน้างานที่มีเพศแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานด้านความเป็นผู้นำแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1.6 หัวหน้างานที่มีเพศแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงาน โดยรวมทั้ง 5 ด้านแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.36

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสมรรถนะในการทำงาน จำแนกตามเพศ โดยใช้ค่า t-test

สมรรถนะในการทำงาน /เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	SD	t-test
<b>ด้านการไฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งาน</b>				
ชาย	42	3.80	0.377	1.024*
หญิง	69	3.63	0.459	
รวม	111			
<b>ด้านสัมพันธภาพ</b>				
ชาย	42	3.74	0.397	1.096
หญิง	69	3.65	0.432	
รวม	111			
<b>ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล</b>				
ชาย	42	3.75	0.403	2189
หญิง	69	3.59	0.486	
รวม	111			
<b>ด้านการจัดการ</b>				
ชาย	42	3.71	0.506	1.596
หญิง	69	3.50	0.579	
รวม	111			

## ตารางที่ 4.36 (ต่อ)

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะในการทำงาน จำแนกตามเพศโดยใช้ค่า t-test

สมรรถนะในการทำงาน /เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	SD	t-test
ด้านความเป็นผู้นำ				
ชาย	42	3.40	0.662	1.126
หญิง	69	3.20	0.702	
รวม	111			
สมรรถนะในการทำงานโดยรวมทั้ง 5 ด้าน				
ชาย	42	3.65	0.413	.385
หญิง	69	3.49	0.404	
รวม	111			

\* &gt; sig 0.05

จากตารางที่ 4.36 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะในการทำงานด้านการไต่สวนคดีในหน้าที่งานเท่ากับ 3.80 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.377 และ 3.63 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.459 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า t-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายมีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะในการทำงานด้านการไต่สวนคดีในหน้าที่งานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิงในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะในการทำงานด้านสัมพันธภาพเท่ากับ 3.74 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.397 และ 3.64 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.432 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า t-test พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายและหญิงมีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะในการทำงานด้านสัมพันธภาพไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะในการทำงานด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลเท่ากับ 3.45 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.403 และ 3.59 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.486 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า t-test พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายและหญิง มีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะในการทำงานด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะในการทำงานด้านการจัดการเท่ากับ 3.71 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.506 และ 3.50 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.579 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า t-test พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายและหญิงมีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะในการทำงานด้านการจัดการไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะในการทำงานด้านความเป็นผู้นำเท่ากับ 3.40 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.662 และ 3.20 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.702 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า t-test พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายและหญิงมีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะในการทำงานด้านความเป็นผู้นำไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะในการทำงานโดยรวมทั้ง 5 ด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะในการทำงานโดยรวมเท่ากับ 3.65 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.413 และ 3.49 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.404 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า t-test พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายและหญิงมีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะในการทำงานโดยรวม ทั้ง 5 ด้านไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายและเพศหญิงโดยใช้ค่า t-test สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.1.1 หัวหน้างานที่มีเพศแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานด้านการใฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งานแตกต่างกัน

ปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.1.2 หัวหน้างานที่มีเพศแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานด้านสัมพันธภาพแตกต่างกัน

ปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.1.3 หัวหน้างานที่มีเพศแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานด้านลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน

ปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.1.4 หัวหน้างานที่มีเพศแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานด้านการจัดการแตกต่างกัน

ปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.1.5 หัวหน้างานที่มีเพศแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานด้านความเป็นผู้นำแตกต่างกัน

ปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.1.6 หัวหน้างานที่มีเพศแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานโดยรวมทั้ง 5 ด้านแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 หัวหน้างานที่มีอายุแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานทั้ง 5 ด้านแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2.1 หัวหน้างานที่มีอายุแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานด้านการไฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2.2 หัวหน้างานที่มีอายุแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานด้านสัมพันธภาพแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2.3 หัวหน้างานที่มีอายุแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2.4 หัวหน้างานที่มีอายุแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานด้านการจัดการแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2.5 หัวหน้างานที่มีอายุแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานด้านความเป็นผู้นำแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2.6 หัวหน้างานที่มีอายุแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานโดยรวมทั้ง 5 ด้านแตกต่างกัน

#### ตารางที่ 4.37

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสมรรถนะในการทำงาน จำแนกตามอายุ โดยใช้ค่า t-test

สมรรถนะในการทำงาน /อายุ	จำนวน	$\bar{X}$	SD	t-test
<b>ด้านการไฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งาน</b>				
อายุ 20 – 30 ปี	66	3.63	.559	.972
อายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป	45	3.50	.501	
รวม	111			
<b>ด้านสัมพันธภาพ</b>				
อายุ 20 – 30 ปี	66	3.77	.379	2.235*
อายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป	45	3.56	.449	
รวม	111			

ตารางที่ 4.37 (ต่อ)

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะในการทำงาน จำแนกอายุโดยใช้ค่า t-test

สมรรถนะในการทำงาน /อายุ	จำนวน	$\bar{X}$	SD	t-test
ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล				
อายุ 20 – 30 ปี	66	3.70	.415	.251
อายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป	45	3.57	.517	
รวม	111			
ด้านการจัดการ				
อายุ 20 – 30 ปี	66	3.63	.510	-.397
อายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป	45	3.50	.624	
รวม	111			
ด้านความเป็นผู้นำ				
อายุ 20 – 30 ปี	66	3.28	.684	.109
อายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป	45	3.27	.708	
รวม	111			
สมรรถนะในการทำงานโดยรวมทั้ง 5 ด้าน				
อายุ 20 – 30 ปี	66	3.60	.390	1.287
อายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป	45	3.48	.437	
รวม	111			

\* &gt; sig 0.05

จากตารางที่ 4.37 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่อายุ 20 – 30 ปีและอายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะในการทำงานด้านการไฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งานเท่ากับ 3.63 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.559 และ 3.50 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.501 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า t-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่อายุ 20 – 30 ปีและอายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะในการทำงานด้านการไฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งานไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่อายุ 20 – 30 ปีและอายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะในการทำงานด้านสัมพันธภาพเท่ากับ 3.77 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.379 และ 3.56 ค่า

ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเท่ากับ 0.449 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า t-test พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่อายุ 20 – 30 ปี มีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะในการทำงานด้านสัมพันธภาพมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป ในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่อายุ 20 – 30 ปีและอายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะในการทำงานด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลเท่ากับ 3.70 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.415 และ 3.57 ค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.517 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า t-test พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่อายุ 20 – 30 ปีและอายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะในการทำงานด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่อายุ 20 – 30 ปีและอายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะในการทำงานด้านการจัดการเท่ากับ 3.63 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.510 และ 3.50 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.624 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า t-test พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่อายุ 20 – 30 ปีและอายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะในการทำงานด้านการจัดการไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่อายุ 20 – 30 ปีและอายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะในการทำงานด้านความเป็นผู้นำเท่ากับ 3.28 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.684 และ 3.27 ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเท่ากับ 0.708 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า t-test พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่อายุ 20 – 30 ปีและอายุ ตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะในการทำงานด้านความเป็นผู้นำไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะในการทำงานโดยรวมทั้ง 5 ด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่อายุ 20 – 30 ปีและอายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะในการทำงานโดยรวมเท่ากับ 3.60 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.390 และ 3.48 ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเท่ากับ 0.437 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า t-test พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่อายุ 20 – 30 ปีและอายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะในการทำงานโดยรวมทั้ง 5 ด้านไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับอายุ แตกต่างกันโดยใช้ค่า t-test สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ได้ดังนี้

ปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.2.1 หัวหน้างานที่มีอายุแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานด้านการไฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งานแตกต่างกัน

ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.2.2 หัวหน้างานที่มีอายุแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานด้านสัมพันธภาพแตกต่างกัน

ปฏิเสฐสมมติฐานที่ 2.2.3 หัวหน้างานที่มีอายุแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน

ปฏิเสฐสมมติฐานที่ 2.2.4 หัวหน้างานที่มีอายุแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานด้านการจัดการแตกต่างกัน

ปฏิเสฐสมมติฐานที่ 2.2.5 หัวหน้างานที่มีอายุแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานด้านความเป็นผู้นำแตกต่างกัน

ปฏิเสฐสมมติฐานที่ 2.2.6 หัวหน้างานที่มีอายุแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานโดยรวมทั้ง 5 ด้านแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3 หัวหน้างานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานทั้ง 5 ด้านแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3.1 หัวหน้างานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานด้านการไฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3.2 หัวหน้างานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานด้านสัมพันธภาพแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3.3 หัวหน้างานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3.4 หัวหน้างานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานด้านการจัดการแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3.5 หัวหน้างานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานด้านความเป็นผู้นำแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3.6 หัวหน้างานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานโดยรวมทั้ง 5 ด้านแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.38

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะในการทำงานจำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้ค่า t-test

สมรรถนะในการทำงาน/ สถานภาพสมรส	จำนวน	$\bar{X}$	SD	t-test
<b>ด้านการไฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งาน</b>				
โสด	55	3.67	0.484	-.521
สมรส	56	3.72	0.386	
รวม	111			
<b>ด้านสัมพันธภาพ</b>				
โสด	55	3.70	0.475	.435
สมรส	56	3.67	0.362	
รวม	111			
<b>ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล</b>				
โสด	55	3.60	0.480	-1.014
สมรส	56	3.69	0.441	
รวม	111			
<b>ด้านการจัดการ</b>				
โสด	55	3.62	0.634	.817
สมรส	56	3.53	0.514	
รวม	111			
<b>ด้านความเป็นผู้นำ</b>				
โสด	55	3.34	0.693	.961
สมรส	56	3.21	0.689	
รวม	111			

ตารางที่ 4.38 (ต่อ)

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะในการทำงานจำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้ค่า t-test

สมรรถนะในการทำงาน/ สถานภาพสมรส	จำนวน	$\bar{X}$	SD	t-test
สมรรถนะในการทำงานโดยรวมทั้ง 5 ด้าน				
โสด	55	3.58	0.450	.710
สมรส	56	3.52	0.373	
รวม	111			

\* > sig 0.05

จากตารางที่ 4.38 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสโสดและสมรสแล้วมีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะในการทำงานด้านการไฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งานเท่ากับ 3.67 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.484 และ 3.72 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.386 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า t-test พบว่ากลุ่ม ตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสโสดและสมรสแล้วมีสมรรถนะในการทำงานด้านการไฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งานไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสโสดและสมรสแล้วมีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะในการทำงานด้านสัมพันธภาพเท่ากับ 3.70 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.475 และ 3.67 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.362 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า t-test พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสโสดและสมรสแล้วมีสมรรถนะในการทำงานด้านสัมพันธภาพไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสโสดและสมรสแล้วมีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะในการทำงานด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลเท่ากับ 3.60 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.480 และ 3.69 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.441 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า t-test พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มี สถานภาพสมรสโสดและสมรสแล้วมีสมรรถนะในการทำงานด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสโสดและสมรสแล้วมีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะในการทำงานด้านการจัดการเท่ากับ 3.62 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.604 และ 3.53 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.514 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า t-test พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสโสดและสมรสแล้วมีสมรรถนะในการทำงานด้านการจัดการ ไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสโสดและสมรสแล้วมีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะในการทำงานด้านความเป็นผู้นำเท่ากับ 3.34 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.693 และ 3.2 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.689 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า t-test พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มี สถานภาพสมรสโสดและสมรสแล้วมีสมรรถนะในการทำงานด้านความเป็นผู้นำไม่แตกต่างกัน ในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

เมื่อพิจารณาสมรรถนะในการทำงานโดยรวมทั้ง 5 ด้านพบว่าคะแนนเฉลี่ยของ กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสโสดและสมรสแล้วมีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะในการทำงานโดยรวมทั้ง 5 ด้านเท่ากับ 3.58 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.450 และ 3.52 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.373 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า t-test พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสโสดและสมรสแล้วมีสมรรถนะในการทำงานโดยรวมทั้ง 5 ด้านไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่มี สถานภาพสมรสโสดและสมรสแล้วโดยใช้ค่า t-test สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ได้ดังนี้

ปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.3.1 หัวหน้างานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีสมรรถนะใน การทำงานด้านการไต่สวนคดีในหน้าที่งานแตกต่างกัน

ปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.3.2 หัวหน้างานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันสมรรถนะใน การทำงานด้านสัมพันธภาพแตกต่างกัน

ปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.3.3 หัวหน้างานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีสมรรถนะใน การทำงานด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน

ปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.3.4 หัวหน้างานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีสมรรถนะใน การทำงานด้านการจัดการแตกต่างกัน

ปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.3.5 หัวหน้างานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีสมรรถนะใน การทำงานด้านความเป็นผู้นำแตกต่างกัน

ปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.3.6 หัวหน้างานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีสมรรถนะใน การทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4 หัวหน้างานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีสมรรถนะ ใน การทำงานทั้ง 5 ด้านแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4.1 หัวหน้างานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีสมรรถนะ ใน การทำงานด้านการไต่สวนคดีในหน้าที่งานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.39

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนสมรรถนะในการทำงาน  
ด้านการไฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งาน จำแนกตามระดับประสบการณ์ทำงาน

สมรรถนะในการทำงาน / ประสบการณ์ทำงาน	จำนวน	$\bar{X}$	SD
ด้านการไฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งาน			
น้อยกว่า 4 ปี	33	3.72	0.352
4 - 8 ปี	41	3.68	0.563
มากกว่า 8 ปี	37	3.70	0.342

ตารางที่ 4.40

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะในการทำงาน  
ด้านการไฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยใช้ค่า One-way ANOVA

สมรรถนะในการทำงาน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการไฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งาน					
ระหว่างกลุ่ม	0.026	2	0.013	0.067	0.935
ภายในกลุ่ม	20.859	108	0.193		
รวม	20.885	110			

\* >sig 0.05

จากตารางที่ 4.40 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะในการทำงานด้านการไฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งานโดยใช้ One-way ANOVA พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะในการทำงานด้านการไฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งานไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2.4.2 หัวหน้างานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีสมรรถนะ ในการทำงานด้านสัมพันธภาพแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.41

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนสมรรถนะในการทำงาน  
ด้านสัมพันธภาพ จำแนกตามระดับประสบการณ์ทำงาน

สมรรถนะในการทำงาน/ ประสบการณ์ทำงาน	จำนวน	$\bar{X}$	SD
ด้านสัมพันธภาพ			
น้อยกว่า 4 ปี	33	3.71	0.382
4 - 8 ปี	41	3.73	0.498
มากกว่า 8 ปี	37	3.60	0.353

ตารางที่ 4.42

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะในการทำงาน  
ด้านสัมพันธภาพ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยใช้ค่า One- way ANOVA

สมรรถนะในการทำงาน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านสัมพันธภาพ					
ระหว่างกลุ่ม	0.370	2	0.185	1.047	0.354
ภายในกลุ่ม	19.061	108	0.176		
รวม	19.431	110			

\* >sig 0.05

จากตารางที่ 4.42 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะในการทำงานด้านสัมพันธภาพโดยใช้ One-way ANOVA พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะในการทำงานด้านสัมพันธภาพไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2.4.3 หัวหน้างานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.43

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนสมรรถนะในการทำงาน  
ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามระดับประสบการณ์ทำงาน

สมรรถนะในการทำงาน/ ประสบการณ์ทำงาน	จำนวน	$\bar{X}$	SD
ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล			
น้อยกว่า 4 ปี	33	3.62	0.405
4 - 8 ปี	41	3.70	0.526
มากกว่า 8 ปี	37	3.62	0.439

ตารางที่ 4.44

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค  
ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยใช้ค่า One- way ANOVA

สมรรถนะในการทำงาน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	0.140	2	0.070	0.326	0.722
ภายในกลุ่ม	23.239	108	0.215		
รวม	23.379	110			

\* >sig 0.05

จากตารางที่ 4.44 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะในการทำงานด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้ One-way ANOVA พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะในการทำงานด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2.4.4 หัวหน้างานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีสมรรถนะ ในการทำงานด้านการจัดการแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.45

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนสมรรถนะในการทำงาน  
ด้านการจัดการจำแนกตามระดับประสบการณ์ทำงาน

สมรรถนะในการทำงาน / ประสบการณ์ทำงาน	จำนวน	$\bar{X}$	SD
ด้านการจัดการ			
น้อยกว่า 4 ปี	33	3.53	0.418
4 - 8 ปี	41	3.64	0.666
มากกว่า 8 ปี	37	3.54	0.548

ตารางที่ 4.46

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะในการทำงาน  
ด้านการจัดการ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยใช้ค่า One- way ANOVA

สมรรถนะในการทำงาน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการจัดการ					
ระหว่างกลุ่ม	0.290	2	0.145	0.459	0.633
ภายในกลุ่ม	34.153	108	0.316		
รวม	34.443	110			

\* >sig 0.05

จากตารางที่ 4.46 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะในการทำงานด้านการจัดการ โดยใช้ One-way ANOVA พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะในการทำงานด้านการจัดการไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2.4.5 หัวหน้างานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีสมรรถนะ ในการทำงานด้านความเป็นผู้นำแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.47

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนสมรรถนะในการทำงาน  
ด้านความเป็นผู้นำจำแนกตามระดับประสบการณ์ทำงาน

สมรรถนะในการทำงาน / ประสบการณ์ทำงาน	จำนวน	$\bar{X}$	SD
ความเป็นผู้นำ			
น้อยกว่า 4 ปี	33	3.30	0.569
4 - 8 ปี	41	3.22	0.843
มากกว่า 8 ปี	37	3.331	0.612

ตารางที่ 4.48

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะในการทำงาน  
ด้านความเป็นผู้นำจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยใช้ค่า One- way ANOVA

สมรรถนะในการทำงาน	SS	df	MS	F	Sig.
ความเป็นผู้นำ					
ระหว่างกลุ่ม	0.177	2	0.088	0.182	0.833
ภายในกลุ่ม	52.274	108	0.484		
รวม	52.451	110			

\* >sig 0.05

จากตารางที่ 4.48 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะในการทำงานด้านความเป็นผู้นำโดยใช้ One-way ANOVA พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะในการทำงานด้านความเป็นผู้นำไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2.4.6 หัวหน้างานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานโดยรวมทั้ง 5 ด้านแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.49

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนสมรรถนะในการทำงาน  
โดยรวมทั้ง 5 ด้านจำแนกตามระดับประสบการณ์ทำงาน

สมรรถนะในการทำงาน / ประสบการณ์ทำงาน	จำนวน	$\bar{X}$	SD
สมรรถนะในการทำงานโดยรวมทั้ง 5 ด้าน			
น้อยกว่า 4 ปี	33	3.57	0.338
4 - 8 ปี	41	3.58	0.497
มากกว่า 8 ปี	37	3.50	0.373

ตารางที่ 4.50

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะในการทำงาน  
โดยรวมทั้ง 5 ด้านจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยใช้ค่า One- way ANOVA

สมรรถนะในการทำงาน	SS	df	MS	F	Sig.
สมรรถนะในการทำงานโดยรวมทั้ง 5 ด้าน					
ระหว่างกลุ่ม	0.121	2	0.061	0.353	0.703
ภายในกลุ่ม	18.545	108	0.172		
รวม	18.666	110			

\* >sig 0.05

จากตารางที่ 4.50 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะในการทำงานโดยรวมทั้ง 5 ด้านโดยใช้ One-way ANOVA พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะในการทำงานโดยรวมทั้ง 5 ด้านไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันโดยใช้ค่า One Way ANOVA สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

ปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.4.1 หัวหน้างานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานด้านการไฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งานแตกต่างกัน

ปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.4.2 หัวหน้างานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานด้านสัมพันธภาพแตกต่างกัน

ปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.4.3 หัวหน้างานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน

ปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.4.4 หัวหน้างานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานด้านการจัดการแตกต่างกัน

ปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.4.5 หัวหน้างานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานด้านความเป็นผู้นำแตกต่างกัน

ปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.4.6 หัวหน้างานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานโดยรวมทั้ง 5 ด้านแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.5 หัวหน้างานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานทั้ง 5 ด้านแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.5.1 หัวหน้างานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานด้านการไฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.5.2 หัวหน้างานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานด้านสัมพันธภาพแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.5.3 หัวหน้างานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.5.4 หัวหน้างานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานด้านการจัดการแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.5.5 หัวหน้างานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานด้านความเป็นผู้นำแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.5.6 หัวหน้างานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานโดยรวมทั้ง 5 ด้านแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.51

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ค่า t-test

สมรรถนะในการทำงาน / ระดับการศึกษา	จำนวน	$\bar{X}$	SD	t-test
ด้านการไฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งาน				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	63	3.59	0.440	-2.949*
ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	48	3.83	0.395	
รวม	111			
ด้านสัมพันธภาพ				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	63	3.57	0.393	-3.397*
ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	48	3.83	0.413	
รวม	111			
ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	63	3.57	0.459	-2.177*
ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	48	3.76	0.446	
รวม	111			
ด้านการจัดการ				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	63	3.41	0.574	-3.789*
ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	48	3.79	0.462	
รวม	111			
ด้านความเป็นผู้นำ				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	63	3.09	0.667	-3.358*
ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	48	3.52	0.652	
รวม	111			
สมรรถนะในการทำงานโดยรวมทั้ง 5 ด้าน				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	63	3.43	0.396	3.664*
ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	48	3.71	0.383	
รวม	111			

\* > sig 0.05



เมื่อพิจารณาสมรรถนะในการทำงานโดยรวมทั้ง 5 ด้านพบว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปมีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะในการทำงานโดยรวมทั้ง 5 ด้านเท่ากับ 3.43 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.396 และ 3.71 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.383 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า t-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะในการทำงานโดยรวมทั้ง 5 ด้านน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปโดยใช้ค่า t-test สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ได้ดังนี้

ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.5.1 หัวหน้างานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน สมรรถนะในการทำงานด้านการใฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งานแตกต่างกัน

ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.5.2 หัวหน้างานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีสมรรถนะในการทำงานด้านสัมพันธภาพแตกต่างกัน

ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.5.3 หัวหน้างานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีสมรรถนะในการทำงานด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน

ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.5.4 หัวหน้างานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีสมรรถนะในการทำงานด้านการจัดการแตกต่างกัน

ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.5.5 หัวหน้างานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีสมรรถนะในการทำงานด้านความเป็นผู้นำแตกต่างกัน

ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.5.6 หัวหน้างานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีสมรรถนะในการทำงานโดยรวมทั้ง 5 ด้านแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.6 หัวหน้างานที่มีลักษณะหน่วยงานแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.6.1 หัวหน้างานที่มีลักษณะหน่วยงานแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานด้านการใฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.52

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนสมรรถนะในการทำงาน  
ด้านการไฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งานจำแนกตามลักษณะหน่วยงาน

สมรรถนะในการทำงาน / ลักษณะหน่วยงาน	จำนวน	$\bar{X}$	SD
ด้านการไฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งาน			
ควบคุมคุณภาพ	39	3.47	0.432
ผลิต	31	3.96	0.329
สนับสนุนการผลิต	41	3.71	0.402

ตารางที่ 4.53

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะในการทำงาน  
ด้านการไฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งานจำแนกตามลักษณะหน่วยงาน โดยใช้ค่า One- way ANOVA

สมรรถนะในการทำงาน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการไฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งาน					
ระหว่างกลุ่ม	4.094	2	2.047	13.168	0.000*
ภายในกลุ่ม	16.790	108	0.155		
รวม	20.885	110			

\* >sig 0.05

จากตารางที่ 4.53 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะในการทำงานด้านการไฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งานโดยใช้ One-way ANOVA พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะหน่วยงานแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะในการทำงานด้านการไฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งานแตกต่างกันอย่างน้อยหนึ่งคู่ในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงดำเนินการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะในการทำงานด้านการไฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งานโดยวิธี Scheffe' ต่อไป

## ตารางที่ 4.54

การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะในการทำงาน  
ด้านการไฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งานตามลักษณะหน่วยงานโดยวิธี Scheffe

ลักษณะหน่วยงาน	X	ควบคุมคุณภาพ	ผลิต	สนับสนุนการผลิต
ควบคุมคุณภาพ	3.47	-		
ผลิต	3.96	-0.49*	-	
สนับสนุนการผลิต	3.71	-0.29*	0.25*	-

\* Sig < 0.05

จากตารางที่ 4.54 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในหน่วยงานต่างกันมีค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะในการทำงานด้านการไฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งานแตกต่างกัน ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในหน่วยงานควบคุมคุณภาพกับหน่วยงานผลิตและสนับสนุนการผลิตมีค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะในการทำงานด้านการไฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งานแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในหน่วยงานควบคุมคุณภาพมีคะแนนสมรรถนะในการทำงานด้านการไฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งานน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในหน่วยงานผลิตและสนับสนุนการผลิตในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในหน่วยงานผลิตกับสนับสนุนการผลิตมีค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะในการทำงานด้านการไฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งานแตกต่างกันโดยกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในหน่วยงานผลิตมีคะแนนสมรรถนะในการทำงานด้านการไฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในหน่วยงานสนับสนุนการผลิตด้วยในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2.6.2 หัวหน้างานที่มีลักษณะหน่วยงานแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานด้านสัมพันธภาพแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.55

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนสมรรถนะในการทำงาน  
ด้านสัมพันธภาพจำแนกตามลักษณะหน่วยงาน

สมรรถนะในการทำงาน / ลักษณะหน่วยงาน	จำนวน	$\bar{X}$	SD
ด้านสัมพันธภาพ			
ควบคุมคุณภาพ	39	3.60	0.450
ผลิต	31	3.80	0.367
สนับสนุนการผลิต	41	3.67	0.419

ตารางที่ 4.56

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะในการทำงาน  
ด้านสัมพันธภาพจำแนกตามลักษณะหน่วยงาน โดยใช้ค่า One- way ANOVA

สมรรถนะในการทำงาน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านสัมพันธภาพ					
ระหว่างกลุ่ม	0.680	2	0.340	1.958	0.146
ภายในกลุ่ม	18.751	108	0.174		
รวม	19.431	110			

\* >sig 0.05

จากตารางที่ 4.56 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสมรรถนะในการทำงานด้านสัมพันธภาพโดยใช้ One-way ANOVA พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะหน่วยงานแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะในการทำงานด้านสัมพันธภาพไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2.6.3 หัวหน้างานที่มีลักษณะหน่วยงานแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.57

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนสมรรถนะในการทำงาน  
ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตามลักษณะหน่วยงาน

สมรรถนะในการทำงาน / ลักษณะหน่วยงาน	จำนวน	$\bar{X}$	SD
ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล			
ควบคุมคุณภาพ	39	3.50	0.507
ผลิต	31	3.80	0.384
สนับสนุนการผลิต	41	3.68	0.437

ตารางที่ 4.58

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะในการทำงาน

ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตามลักษณะหน่วยงาน โดยใช้ค่า One- way ANOVA

สมรรถนะในการทำงาน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	1.556	2	0.778	3.849	0.024*
ภายในกลุ่ม	21.823	108	0.202		
รวม	23.379	110			

\* >sig 0.05

จากตารางที่ 4.58 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะในการทำงานด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลโดยใช้ One-way ANOVA พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะหน่วยงานแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะในการทำงานด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน อย่างน้อยหนึ่งคู่ ในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงดำเนินการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะในการทำงานด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลโดยวิธี Scheffe' ต่อไป

## ตารางที่ 4.59

การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะในการทำงาน  
ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลตามลักษณะหน่วยงานโดยวิธี Scheffe

ลักษณะหน่วยงาน	X	ควบคุมคุณภาพ	ผลิต	สนับสนุนการผลิต
ควบคุมคุณภาพ	3.50	-		
ผลิต	3.80	-0.30*	-	
สนับสนุนการผลิต	3.68	-0.18	0.12	-

\* Sig < 0.05

จากตารางที่ 4.59 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในหน่วยงานต่างกันมีค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะในการทำงานด้านการไฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งานแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในหน่วยงานควบคุมคุณภาพกับหน่วยงานผลิตมีค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะในการทำงานด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล แตกต่างกันโดยกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในหน่วยงานควบคุมคุณภาพมีคะแนนสมรรถนะในการทำงานด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในหน่วยงานผลิตในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2.6.4 หัวหน้างานที่มีลักษณะหน่วยงานแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานด้านการจัดการแตกต่างกัน

## ตารางที่ 4.60

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนสมรรถนะในการทำงาน  
ด้านการจัดการจำแนกตามลักษณะหน่วยงาน

สมรรถนะในการทำงาน / ลักษณะหน่วยงาน	จำนวน	$\bar{X}$	SD
ด้านการจัดการ			
ควบคุมคุณภาพ	39	3.29	0.632
ผลิต	31	3.77	0.360
สนับสนุนการผลิต	41	3.70	0.512

ตารางที่ 4.61  
เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะในการทำงาน  
ด้านการจัดการจำแนกตามลักษณะหน่วยงาน โดยใช้ค่า One- way ANOVA

สมรรถนะในการทำงาน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการจัดการ					
ระหว่างกลุ่ม	4.882	2	3.538	8.422	0.000*
ภายในกลุ่ม	29.561	108	0.420		
รวม	34.443	110			

\* >sig 0.05

จากตารางที่ 4.61 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะในการทำงานด้านการจัดการ โดยใช้ One-way ANOVA พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะหน่วยงานแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะในการทำงานด้านการจัดการแตกต่างกันอย่างน้อยหนึ่งคู่ในระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงดำเนินการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะในการทำงานด้านการจัดการโดยวิธี Scheffe' ต่อไป

ตารางที่ 4.62  
การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะในการทำงาน  
ด้านการจัดการ จำแนกตามลักษณะหน่วยงานโดยวิธี Scheffe

ลักษณะหน่วยงาน	X	ควบคุมคุณภาพ	ผลิต	สนับสนุนการผลิต
ควบคุมคุณภาพ	3.29	-		
ผลิต	3.77	-0.48*	-	
สนับสนุนการผลิต	3.70	-0.41*	0.07	-

\* Sig < 0.05

จากตารางที่ 4.62 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในหน่วยงานต่างกันมีค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะในการทำงานด้านการจัดการแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในหน่วยงานควบคุมคุณภาพกับหน่วยงานผลิตและสนับสนุนการผลิตมีค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะในการทำงานด้าน

การจัดการ แตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในหน่วยงานควบคุมคุณภาพมีคะแนนสมรรถนะในการทำงานด้านการจัดการน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในหน่วยงานผลิตและสนับสนุนการผลิตในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2.6.5 หัวหน้างานที่มีลักษณะหน่วยงานแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานด้านความเป็นผู้นำแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.63

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนสมรรถนะในการทำงาน  
ด้านความเป็นผู้นำจำแนกตามลักษณะหน่วยงาน

สมรรถนะในการทำงาน / ลักษณะหน่วยงาน	จำนวน	$\bar{X}$	SD
ด้านความเป็นผู้นำ			
ควบคุมคุณภาพ	39	2.94	0.786
ผลิต	31	3.53	0.428
สนับสนุนการผลิต	41	3.40	0.641

ตารางที่ 4.64

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะในการทำงาน  
ด้านความเป็นผู้นำจำแนกตามลักษณะหน่วยงาน โดยใช้ค่า One- way ANOVA

สมรรถนะในการทำงาน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความเป็นผู้นำ					
ระหว่างกลุ่ม	7.076	2	3.538	8.422	0.000*
ภายในกลุ่ม	45.374	108	0.420		
รวม	52.450	110			

\* >sig 0.05

จากตารางที่ 4.64 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะในการทำงานด้านความเป็นผู้นำโดยใช้ One-way ANOVA พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะหน่วยงานแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะในการทำงานด้านความเป็นผู้นำแตกต่างกันอย่างน้อยหนึ่งคู่ในระดับนัยสำคัญ

ทางสถิติ ที่ 0.05 จึงดำเนินการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะในการทำงานด้าน  
ความเป็น ผู้นำโดยวิธี Scheffe' ต่อไป

ตารางที่ 4.65

การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะในการทำงาน  
ด้านความเป็นผู้นำ จำแนกตามลักษณะหน่วยงานโดยวิธี Scheffe

ลักษณะหน่วยงาน	X	ควบคุมคุณภาพ	ผลิต	สนับสนุนการผลิต
ควบคุมคุณภาพ	2.94	-		
ผลิต	3.53	-0.59*	-	
สนับสนุนการผลิต	3.40	-0.46*	0.13	-

\* Sig < 0.05

จากตารางที่ 4.65 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในหน่วยงานต่างกันมีค่าเฉลี่ยคะแนน  
สมรรถนะในการทำงานด้านความเป็นผู้นำแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในหน่วยงานควบคุม  
คุณภาพกับหน่วยงานผลิตและสนับสนุนการผลิตมีค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะในการทำงานด้าน  
ความเป็นผู้นำแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในหน่วยงานควบคุมคุณภาพมีคะแนนสมรรถนะ  
ในการทำงานด้านความเป็นผู้นำน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในหน่วยงานผลิตและสนับสนุนการ  
ผลิตในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2.6.6 หัวหน้างานที่มีลักษณะหน่วยงานแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.66

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนสมรรถนะในการทำงาน  
โดยรวมทั้ง 5 ด้านจำแนกตามลักษณะหน่วยงาน

สมรรถนะในการทำงาน / ลักษณะหน่วยงาน	จำนวน	$\bar{X}$	SD
สมรรถนะในการทำงานโดยรวมทั้ง 5 ด้าน			
ควบคุมคุณภาพ	39	3.36	0.440
ผลิต	31	3.73	0.279
สนับสนุนการผลิต	41	3.60	0.434

ตารางที่ 4.67

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะในการทำงาน  
โดยรวมทั้ง 5 ด้านจำแนกตามลักษณะหน่วยงาน โดยใช้ค่า One- way ANOVA

สมรรถนะในการทำงาน	SS	df	MS	F	Sig.
สมรรถนะในการทำงานโดยรวมทั้ง 5 ด้าน					
ระหว่างกลุ่ม	2.481	2	1.240	8.277	0.000*
ภายในกลุ่ม	16.185	108	0.150		
รวม	18.666	110			

\* >sig 0.05

จากตารางที่ 4.67 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะในการทำงานโดยรวมทั้ง 5 ด้าน โดยใช้ One-way ANOVA พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะหน่วยงานแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะในการทำงานโดยรวมทั้ง 5 ด้านแตกต่างกันอย่างน้อยหนึ่งคู่ในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงดำเนินการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะในการทำงานโดยรวมทั้ง 5 ด้านโดยวิธี Scheffe' ต่อไป

## ตารางที่ 4.68

การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะในการทำงาน

โดยรวมทั้ง 5 ด้านตามลักษณะหน่วยงานโดยวิธี Scheffe

ลักษณะหน่วยงาน	X	ควบคุมคุณภาพ	ผลิต	สนับสนุนการผลิต
ควบคุมคุณภาพ	3.36	-		
ผลิต	3.73	-0.37*	-	
สนับสนุนการผลิต	3.60	-0.24*	0.13	-

\* Sig &lt; 0.05

จากตารางที่ 4.68 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในหน่วยงานต่างกันมีค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในหน่วยงานควบคุมคุณภาพกับหน่วยงานผลิตและสนับสนุนการผลิตมีค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะในการทำงานโดยรวมทั้ง 5 ด้านแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในหน่วยงานควบคุมคุณภาพมีคะแนนสมรรถนะในการทำงานโดยรวมทั้ง 5 ด้าน น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในหน่วยงานผลิตและสนับสนุนการผลิตในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะหน่วยงานแตกต่างกันโดยใช้ค่า One Way ANOVA สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.6.1 หัวหน้างานที่มีลักษณะหน่วยงานแตกต่างกันสมรรถนะในการทำงานด้านการไฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งานแตกต่างกัน

ปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.6.2 หัวหน้างานที่มีลักษณะหน่วยงานแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานด้านสัมพันธภาพแตกต่างกัน

ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.6.3 หัวหน้างานที่มีลักษณะหน่วยงานแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน

ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.6.4 หัวหน้างานที่มีลักษณะหน่วยงานแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานด้านการจัดการแตกต่างกัน

ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.6.5 หัวหน้างานที่มีลักษณะหน่วยงานแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานด้านความเป็นผู้นำแตกต่างกัน

ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.6.6 หัวหน้างานที่มีลักษณะหน่วยงานแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานทั้ง 5 ด้าน

สมมติฐานที่ 3.1 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานทั้ง 5 ด้าน

สมมติฐานที่ 3.1.1 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานด้านการเฝ้าสังเกตการณ์ในหน้าที่งาน

สมมติฐานที่ 3.1.2 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานด้านสัมพันธภาพ

สมมติฐานที่ 3.1.3 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 3.1.4 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานด้านการจัดการ

สมมติฐานที่ 3.1.5 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานด้านความเป็นผู้นำ

สมมติฐานที่ 3.1.6 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานโดยรวมทั้ง 5 ด้าน

#### ตารางที่ 4.69

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(Pearson's Correlation Coefficient) ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมกับสมรรถนะในการทำงานทั้ง 5 ด้าน

สมรรถนะในการทำงาน	ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุม	
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r)	P-Value
ด้านการเฝ้าสังเกตการณ์ในหน้าที่งาน	0.180	0.059
ด้านสัมพันธภาพ	-0.042	0.664
ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล	0.098	0.306
ด้านการจัดการ	0.237*	0.012
ด้านความเป็นผู้นำ	0.236*	0.013
สมรรถนะในการทำงานโดยรวม	0.186	0.051

\* P-Value < 0.05

จากตารางที่ 4.69 ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(Pearson's Correlation Coefficient) ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมกับสมรรถนะในการทำงานสามารถสรุปได้ดังนี้

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมกับสมรรถนะในการทำงานด้านการเฝ้าสังเกตการณ์ในหน้าที่งานเมื่อทดสอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 มีค่า P-Value เท่ากับ 0.059 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.180 ดังนั้นจึงไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมกับสมรรถนะในการทำงาน ด้านการเฝ้าสังเกตการณ์ในหน้าที่งาน

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมกับสมรรถนะในการทำงานด้านสัมพันธภาพเมื่อทดสอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 มีค่า P-Value เท่ากับ 0.664 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.042 ดังนั้นจึงไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมกับสมรรถนะในการทำงานด้านสัมพันธภาพ

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมกับสมรรถนะในการทำงานด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลเมื่อทดสอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 มีค่า P-Value เท่ากับ 0.306 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.098 ดังนั้นจึงไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมกับสมรรถนะในการทำงานด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมกับสมรรถนะในการทำงานด้านการจัดการเมื่อทดสอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 มีค่า P-Value เท่ากับ 0.012 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.237 ดังนั้นจึงพบว่าความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างน้อย

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมกับสมรรถนะในการทำงานด้านความเป็นผู้นำเมื่อทดสอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 มีค่า P-Value เท่ากับ 0.013 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.236 ดังนั้นจึงพบว่าความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานด้านความเป็นผู้นำ ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างน้อย

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมกับสมรรถนะในการทำงาน โดยรวมทั้ง 5 ด้านเมื่อทดสอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 มีค่า P-Value เท่ากับ 0.051 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.186 ดังนั้นจึงไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถ ในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมกับสมรรถนะในการทำงานโดยรวมทั้ง 5 ด้าน

ดังนั้นจึงสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3.1 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงาน ได้ดังนี้

ปฏิเสธสมมติฐานที่ 3.1.1 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานด้านการเฝ้าสังเกตการณ์ในหน้าที่งาน

ปฏิเสธสมมติฐานที่ 3.1.2 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานด้านสัมพันธภาพ

ปฏิเสธสมมติฐานที่ 3.1.3 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล

ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานที่ 3.1.4 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานด้านการจัดการ

ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานที่ 3.1.5 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานด้านความเป็นผู้นำ

ปฏิเสธสมมติฐานที่ 3.1.6 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานโดยรวมทั้ง 5 ด้าน

สมมติฐานที่ 3.2 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานทั้ง 5 ด้าน

สมมติฐานที่ 3.2.1 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานด้านการเฝ้าสังเกตการณ์ในหน้าที่งาน

สมมติฐานที่ 3.2.2 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานด้านสัมพันธภาพ

สมมติฐานที่ 3.2.3 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 3.2.4 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานด้านการจัดการ

สมมติฐานที่ 3.2.5 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านต้นเหตุ และความรับผิดชอบต่อมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานด้านความเป็นผู้นำ

สมมติฐานที่ 3.2.6 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านต้นเหตุ และความรับผิดชอบต่อมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานโดยรวมทั้ง 5 ด้าน

#### ตารางที่ 4.70

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(Pearson's Correlation Coefficient) ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบต่อสมรรถนะในการทำงานทั้ง 5 ด้าน

สมรรถนะในการทำงาน	ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านต้นเหตุ และความรับผิดชอบต่อ	
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	
	(r)	P-Value
ด้านการใฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งาน	0.307*	0.001
ด้านสัมพันธภาพ	0.095	0.159
ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล	0.055	0.568
ด้านการจัดการ	0.354*	0.000
ด้านความเป็นผู้นำ	0.203*	0.032
สมรรถนะในการทำงานโดยรวม	0.278*	0.003

\* P-Value < 0.05

จากตารางที่ 4.70 ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(Pearson's Correlation Coefficient) ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบต่อสมรรถนะในการทำงานสามารถสรุปได้ดังนี้

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบต่อสมรรถนะในการทำงานด้านการใฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งานเมื่อทดสอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ระดับ นัยสำคัญที่ 0.05 มีค่า P-Value เท่ากับ 0.001 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.307 ดังนั้นจึงพบว่าความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบต่อมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานด้านการใฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งาน ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระดับปานกลางค่อนข้างน้อย





สมมติฐานที่ 3.3.5 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบที่จะมาถึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานด้านความเป็นผู้นำ

สมมติฐานที่ 3.3.6 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบที่จะมาถึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานโดยรวมทั้ง 5 ด้าน

#### ตารางที่ 4.71

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(Pearson's Correlation Coefficient) ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบที่จะมาถึงกับสมรรถนะในการทำงานทั้ง 5 ด้าน

สมรรถนะในการทำงาน	ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบที่จะมาถึง	
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r)	P-Value
ด้านการใฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งาน	0.202*	0.034
ด้านสัมพันธภาพ	0.095	0.323
ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล	0.261*	0.006
ด้านการจัดการ	0.125	0.191
ด้านความเป็นผู้นำ	0.064	0.505
สมรรถนะในการทำงานโดยรวม	0.243*	0.010

\* P-Value < 0.05

จากตารางที่ 4.71 ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(Pearson's Correlation Coefficient) ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบที่จะมาถึงกับสมรรถนะในการทำงานสามารถสรุปได้ดังนี้

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบที่จะมาถึงกับสมรรถนะในการทำงานด้านการใฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งานเมื่อทดสอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ ที่ 0.05 มีค่า P-Value เท่ากับ 0.034 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.202 ดังนั้นจึงพบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบที่จะมาถึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานด้านการใฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งานซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างน้อย

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบที่จะมาถึงกับสมรรถนะในการทำงานด้านสัมพันธภาพเมื่อทดสอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 มีค่า P-Value เท่ากับ 0.323 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.095 ดังนั้นจึงไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมกับสมรรถนะในการทำงานด้านสัมพันธภาพ

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบที่จะมาถึงกับสมรรถนะในการทำงานด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลเมื่อทดสอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 มีค่า P-Value เท่ากับ 0.006 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.261 ดังนั้นจึงพบว่าความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบที่จะมาถึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างน้อย

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบที่จะมาถึงกับสมรรถนะในการทำงานด้านการจัดการเมื่อทดสอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 มีค่า P-Value เท่ากับ 0.191 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.125 ดังนั้นจึงไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมกับสมรรถนะในการทำงานด้านการจัดการ

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบที่จะมาถึงกับสมรรถนะในการทำงานด้านความเป็นผู้นำเมื่อทดสอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 มีค่า P-Value เท่ากับ 0.505 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.064 ดังนั้นจึงไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมกับสมรรถนะในการทำงานด้านความเป็นผู้นำ

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบที่จะมาถึงกับสมรรถนะในการทำงานโดยรวมทั้ง 5 ด้านเมื่อทดสอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 มีค่า P-Value เท่ากับ 0.010 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.243 ดังนั้นจึงพบว่าความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบที่จะมาถึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงาน โดยรวมทั้ง 5 ด้านซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างน้อย

ดังนั้นจึงสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3.3 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบที่จะมาถึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานทั้ง 5 ด้าน



## ตารางที่ 4.72

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(Pearson's Correlation Coefficient) ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนกับสมรรถนะในการทำงานทั้ง 5 ด้าน

สมรรถนะในการทำงาน	ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทน	
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r)	P-Value
ด้านการไฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งาน	0.055	0.568
ด้านสัมพันธภาพ	0.135	0.156
ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล	0.048	0.617
ด้านการจัดการ	0.235*	0.013
ด้านความเป็นผู้นำ	0.189*	0.048
สมรรถนะในการทำงานโดยรวม	0.210*	0.027

\* P-Value < 0.05

จากตารางที่ 4.72 ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(Pearson's Correlation Coefficient) ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนกับสมรรถนะในการทำงานสามารถสรุปได้ดังนี้

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนกับสมรรถนะในการทำงานด้านการไฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งานเมื่อทดสอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 มีค่า P-Value เท่ากับ 0.568 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.055 ดังนั้นจึงไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนกับสมรรถนะในการทำงานด้านการไฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งาน

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนกับสมรรถนะในการทำงานด้าน สัมพันธภาพเมื่อทดสอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 มีค่า P-Value เท่ากับ 0.156 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.135 ดังนั้นจึงไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถ ในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมกับสมรรถนะในการทำงานด้านสัมพันธภาพ

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนกับสมรรถนะในการทำงานด้าน คุณลักษณะส่วนบุคคลเมื่อทดสอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 มีค่า P-Value เท่ากับ 0.617 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.048 ดังนั้นจึงไม่พบความสัมพันธ์

ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมกับสมรรถนะในการทำงานด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนกับสมรรถนะในการทำงานด้านการจัดการเมื่อทดสอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 มีค่า P-Value เท่ากับ 0.013 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.235 ดังนั้นจึงพบว่าความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานด้านการจัดการ ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างน้อย

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนกับสมรรถนะในการทำงานด้านความเป็นผู้นำเมื่อทดสอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 มีค่า P-Value เท่ากับ 0.048 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.189 ดังนั้นจึงพบว่าความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานด้านความเป็นผู้นำ ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างน้อย

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนกับสมรรถนะในการทำงาน โดยรวมทั้ง 5 ด้านเมื่อทดสอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 มีค่า P-Value เท่ากับ 0.027 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.210 ดังนั้นจึงพบว่าความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานโดยรวมทั้ง 5 ด้านซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างน้อย

ดังนั้นจึงสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3.4 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานทั้ง 5 ด้าน

ปฏิเสธสมมติฐานที่ 3.4.1 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานด้านการใฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งาน

ปฏิเสธสมมติฐานที่ 3.4.2 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานด้านสัมพันธภาพ

ปฏิเสธสมมติฐานที่ 3.4.3 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล

ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานที่ 3.4.4 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานด้านการจัดการ

ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานที่ 3.4.5 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานด้านความเป็นผู้นำ

ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานที่ 3.4.6 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค  
ด้านความอดทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานโดยรวมทั้ง 5 ด้าน

สมมติฐานที่ 3.5 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวม  
มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานทั้ง 5 ด้าน

สมมติฐานที่ 3.5.1 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวม  
มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานด้านการใฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งาน

สมมติฐานที่ 3.5.2 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวม  
มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานด้านสัมพันธภาพ

สมมติฐานที่ 3.5.3 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวม  
มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 3.5.4 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวม  
มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานด้านการจัดการ

สมมติฐานที่ 3.5.5 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวม  
มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานด้านความเป็นผู้นำ

สมมติฐานที่ 3.5.6 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวม  
มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานโดยรวมทั้ง 5 ด้าน

ตารางที่ 4.73

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(Pearson's Correlation Coefficient) ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมกับสมรรถนะในการทำงานทั้ง 5 ด้าน

สมรรถนะในการทำงาน	ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวม	
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	
	(r)	P-Value
ด้านการใฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งาน	0.157	0.099
ด้านสัมพันธภาพ	0.098	0.307
ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล	0.179	0.060
ด้านการจัดการ	0.312*	0.001
ด้านความเป็นผู้นำ	0.203*	0.033
สมรรถนะในการทำงานโดยรวมทั้ง 5 ด้าน	0.309*	0.001

\* P-Value < 0.05

จากตารางที่ 4.73 ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(Pearson's Correlation Coefficient) ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมกับสมรรถนะในการทำงานสามารถสรุปได้ดังนี้

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมกับสมรรถนะในการทำงานด้านการใฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งานเมื่อทดสอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 มีค่า P-Value เท่ากับ 0.099 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.157 ดังนั้นจึงไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมกับสมรรถนะในการทำงานด้านการใฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งาน

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมกับสมรรถนะในการทำงานด้านสัมพันธภาพเมื่อทดสอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 มีค่า P-Value เท่ากับ 0.307 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.098 ดังนั้นจึงไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมกับสมรรถนะในการทำงานด้านสัมพันธภาพ

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมกับสมรรถนะในการทำงานด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลเมื่อทดสอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

มีค่า P-Value เท่ากับ 0.060 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.179 ดังนั้นจึงไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมกับสมรรถนะในการทำงานด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมกับสมรรถนะในการทำงานด้านการจัดการเมื่อทดสอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 มีค่า P-Value เท่ากับ 0.001 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.312 ดังนั้นจึงพบว่าความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานด้านการจัดการซึ่งเป็น ความสัมพันธ์ระดับปานกลางค่อนข้างน้อย

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมกับสมรรถนะในการทำงานด้านความเป็นผู้นำเมื่อทดสอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 มีค่า P-Value เท่ากับ 0.033 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.203 ดังนั้นจึงพบว่าความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานด้านความเป็นผู้นำซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างน้อย

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมกับสมรรถนะในการทำงานโดยรวมเมื่อทดสอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 มีค่า P-Value เท่ากับ 0.001 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.309 ดังนั้นจึงพบว่าความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานโดยรวมซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระดับปานกลางค่อนข้างน้อย

ดังนั้นจึงสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3.5 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานทั้ง 5 ด้าน

ปฏิเสธสมมติฐานที่ 3.5.1 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานด้านการใฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งาน

ปฏิเสธสมมติฐานที่ 3.5.2 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานด้านสัมพันธภาพ

ปฏิเสธสมมติฐานที่ 3.5.3 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล

ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานที่ 3.5.4 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานด้านการจัดการ

ไม่สามารถปฏิบัติสมมติฐานที่ 3.5.5 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้  
อุปสรรคโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานด้านความเป็นผู้นำ

ไม่สามารถปฏิบัติสมมติฐานที่ 3.5.6 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้  
อุปสรรคโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานโดยรวมทั้ง 5 ด้าน