

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคและสมรรถนะของพนักงานระดับหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรม : กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคและสมรรถนะในการทำงานของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรม
2. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อสมรรถนะในการทำงานของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรม
3. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคในการทำงานของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรม

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็น พนักงานระดับหัวหน้างานและหัวหน้าแผนกในโรงงานอุตสาหกรรมของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดนครปฐม ซึ่งประกอบด้วยลักษณะงาน 3 ส่วน คือ หน่วยงานควบคุมคุณภาพ หน่วยงานผลิต และหน่วยงานสนับสนุนการผลิต จำนวนทั้งสิ้น 111 คน ซึ่งผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มประชากรทั้งหมด และได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ที่สามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลในการศึกษา กลับคืนมาทั้งหมด 111 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบทดสอบ ประกอบด้วย 3 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 เป็นส่วนที่สอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ที่พัฒนาโดย วรวรรณ หงษ์กิตติยานนท์ (2548) ซึ่งพัฒนามาจากทิพย์สุตา เผือกสกนธ์ (2547) ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามสมรรถนะในการทำงานของหัวหน้างาน ซึ่งอิสระ บุญญฤทธิ์ (2545) ได้ทำการวิจัยและพัฒนาขึ้นโดยใช้องค์ประกอบสมรรถนะตามแนวคิดของซีเวลล์ (Zwell, 2000)

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Science : SPSS PC+)n เพื่อหาค่า ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย (t-test) และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

สรุปผลการวิจัยและการอภิปราย

1. ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล

ลักษณะกลุ่มประชากรส่วนใหญ่เป็นหญิง คิดเป็นร้อยละ 62.2 มีอายุอยู่ในช่วง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 59.5 มีสถานภาพสมรสและโสด ใกล้เคียงกันคิดเป็นร้อยละ 49.5 และ 50.5 ตามลำดับ เนื่องจากนโยบายการรับพนักงานระดับหัวหน้างานของทางบริษัท ไม่มีข้อจำกัดในด้านประสบการณ์การทำงานโดยเฉพาะตำแหน่งหัวหน้าแผนกซึ่งส่วนใหญ่ยังมีสถานภาพโสด จึงทำให้ผู้ที่เพิ่งจบการศึกษามาใหม่ มีโอกาสที่จะได้รับการพิจารณาจากทางบริษัทในการรับเข้าทำงาน ดังนั้นหัวหน้างานที่มีสถานภาพโสดและสมรสจึงมีสัดส่วนใกล้เคียงกัน นอกจากนี้หัวหน้างานที่จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวนมากกว่าหัวหน้างานที่จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 56.8 และ 43.2 ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าหัวหน้างานหรือหัวหน้าแผนกที่มีมาหลักๆ 2 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 ทางบริษัทจะมีการเลื่อนตำแหน่งให้กับพนักงานผู้มีความชำนาญและมีประสบการณ์ในการทำงานกับทางบริษัทมานาน โดยเฉพาะในด้านเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับเครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ใช้ในการผลิตต่างๆ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และอีกส่วนหนึ่งเป็นผู้ที่ชำนาญด้านวิชาการ โดยเฉพาะเทคโนโลยีการอาหาร เทคโนโลยีชีวภาพ เทคโนโลยีการหมัก และด้านจุลชีววิทยา เป็นต้น ซึ่งต้องเป็นผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป สำหรับลักษณะหน่วยงาน พนักงานระดับหัวหน้างานและหัวหน้าแผนก ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการผลิต ซึ่งประกอบด้วยแผนกควบคุมคุณภาพและแผนกผลิต คิดเป็นร้อยละ 63.1 และหน่วยงานสนับสนุนการผลิต คิดเป็นร้อยละ 36.9 เพราะโรงงานอุตสาหกรรมแห่งนี้มีพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตประมาณ 500 คน ดังนั้นจึงมีหัวหน้างานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตมากกว่าหัวหน้างานที่สนับสนุนการผลิต

2. ลักษณะข้อมูลระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค (AQ) ของพนักงานระดับหัวหน้างาน ระดับสมรรถนะในการทำงานของระดับหัวหน้างาน และระดับสมรรถนะของหัวหน้างานที่ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา

จากการศึกษาระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของพนักงานระดับหัวหน้างานถ้าพิจารณาจากระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค ตามองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน พบว่า กลุ่มประชากรส่วนใหญ่มีระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคแต่ละด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมทั้ง 4 ด้าน เท่ากับ 3.94 การที่ระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของพนักงาน

ระดับหัวหน้างาน อยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมนั้น มีอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อหัวหน้างานในหลายๆ ด้าน ถ้าพิจารณาจากอุปสรรคและความยากลำบากในชีวิตของสตอลท์ (Stoltz, 1997, p.38-43) พบว่า หัวหน้างานต้องเผชิญกับอุปสรรคทางสังคม เช่น ด้านที่อยู่อาศัยซึ่งส่วนใหญ่มีที่พักอาศัยอยู่บริเวณใกล้กับโรงงานซึ่งเป็นย่านอุตสาหกรรม มีความไม่ปลอดภัยจากอาชญากรรมต่างๆ รวมทั้งมลพิษจากสิ่งแวดล้อมรอบๆตัว เป็นต้น และเมื่อพิจารณาอุปสรรคทางด้านอาชีพ จะเห็นได้ว่า ลักษณะโรงงานอุตสาหกรรมเป็นงานเกี่ยวกับการผลิต เพราะฉะนั้นพนักงานต้องมีความตื่นตัวในการทำงานอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพ ได้ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพสูง เป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพ และมีปริมาณการผลิตเพียงพอต่อความต้องการของการตลาด ซึ่งมีความต้องการเปลี่ยนแปลงขึ้นลงทุกวัน ดังนั้นอุปสรรคทางสังคมและอาชีพเหล่านี้ จึงส่งผลกระทบเป็นขั้นๆเป็นอุปสรรคระดับบุคคลของหัวหน้างาน ทำให้หัวหน้างานต้องปรับตัวเองให้มีระดับ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค (AQ) ในทุกๆด้านในระดับมากเพื่อให้ตนเอง เพื่อนร่วมงาน และหน่วยงานของตนเองผ่านพ้นอุปสรรคในการปฏิบัติงานต่างๆไปได้ด้วยดี

จากการศึกษาระดับสมรรถนะในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ถ้าพิจารณาจากระดับสมรรถนะในการทำงาน ตามองค์ประกอบต่างๆ ทั้ง 5 ด้าน พบว่า หัวหน้างานมีสมรรถนะด้านการใฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งาน และด้านสัมพันธภาพ อยู่ในระดับมาก มีสมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านการจัดการ และด้านความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับปานกลาง การที่หัวหน้างานมีสมรรถนะด้านการใฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งานอยู่ในระดับมากนั้น ผู้วิจัยเห็นว่าอาจเป็นเพราะลักษณะงานเกี่ยวกับการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมนั้นในการปฏิบัติงานแต่ละวัน หัวหน้างานต้องตั้งเป้าหมายในการทำงาน ของตนและหน่วยงาน ต้องควบคุมงานและวางแผนการปฏิบัติงานเป็นขั้นเป็นตอน เพื่อให้การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ได้ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพสูง ให้ทันต่อความต้องการของตลาดและสามารถแข่งขันกับคู่แข่งทางธุรกิจได้ ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า มีการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง และใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญด้านเทคนิคต่างๆมาใช้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของซีเวลล์ (Zwell, 2000) ในเรื่ององค์ประกอบของสมรรถนะด้านการใฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งาน ซึ่งประกอบด้วย การจัดการผลการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการผลิต ความเชี่ยวชาญทางเทคนิค ความสนใจในคุณภาพ เป็นต้น และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ อิศสระ บุญญฤทธิ์ (2546) อีกด้วย

หัวหน้างานมีสมรรถนะด้านสัมพันธภาพ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากลักษณะการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ต้องทำงานร่วมกันเป็นทีม ในการประสานงานการและแก้ปัญหาในการผลิต เพื่อวิเคราะห์ว่าปัญหาเกิดจากขั้นตอนใดในการผลิต ซึ่งส่วนใหญ่ต้องใช้ข้อมูลจากทุกๆหน่วยงาน

ในการวิเคราะห์ปัญหาร่วมกัน ฉะนั้น หัวหน้างานจึงต้องมีปฏิสัมพันธ์ การสร้างสัมพันธภาพทั้งภายในหน่วยงานของตนเอง และหน่วยงานภายนอก อีกทั้งยังเป็นตำแหน่งงานที่ต้องนำนโยบายของผู้บริหารระดับสูงมาชี้แจงต่อพนักงานระดับปฏิบัติการให้เข้าใจตรงกัน จึงต้องมีความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง และการติดต่อสื่อสารเป็นอย่างดี ซึ่งสมรรถนะในการทำงานเหล่านี้สอดคล้องกับแนวความคิดของซีเวลล์ (Zwell, 2000) ในเรื่องของสมรรถนะด้านสัมพันธภาพ ซึ่งประกอบด้วย การทำงานเป็นทีม ตระหนักรู้ด้านการปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคล การสร้างสัมพันธภาพ การแก้ปัญหาความขัดแย้ง ความตั้งใจในการติดต่อสื่อสาร เป็นต้นและสอดคล้องกับการศึกษาของ อิศสระ บุญญฤทธิ์ (2546)

นอกจากนี้ยังพบว่า หัวหน้างานมีคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านการจัดการ ด้านความเป็นผู้นำ ระดับปานกลาง การที่หัวหน้างานมีคุณลักษณะ ส่วนบุคคลปานกลาง อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม ดังนั้นความสามารถในระดับปัจเจกบุคคลจึงถูกนำมาใช้น้อยกว่า ทำให้มีลักษณะการตัดสินใจระดับปัจเจกบุคคลน้อยกว่าการตัดสินใจร่วมกันเป็นทีม หัวหน้างานมีสมรรถนะด้านการจัดการอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากหัวหน้างานมีการตั้งเป้าหมายในการทำงาน แต่ขาดการสร้างแรงจูงใจ การสร้างพลังใจแก่ผู้อื่น ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งขาดการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หัวหน้างานมีสมรรถนะด้านความเป็นผู้นำ ระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะเป็นเรื่องที่ต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับการเข้าไปมีอิทธิพลต่อการวางแผนขององค์การ วิสัยทัศน์ การสร้างหลักการ ค่านิยมขององค์การ ซึ่งเป็นเรื่องที่จะเกี่ยวข้องกับผู้บริหารตำแหน่งงานในระดับสูงขององค์การมากกว่าดังนั้น หัวหน้างานจึงมีแสดงสมรรถนะโยการปฏิบัติงานตามเป้าหมายให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์การเท่านั้น

อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาระดับสมรรถนะโดยรวม พบว่า ระดับสมรรถนะในการทำงานโดยรวมของหัวหน้างานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับระดับสมรรถนะที่ประเมินโดยผู้บังคับบัญชาและเมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนการประเมินสมรรถนะในการทำงานของหัวหน้างานและผู้บังคับบัญชา (ตารางที่ 4.10) พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าทั้งหัวหน้างานและผู้บังคับบัญชามีการให้ข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และในการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการผลิต รวมทั้งแก้ไขปัญหาดังๆ มักมีผู้บังคับบัญชาร่วมในการตัดสินใจ ให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทางให้กับทีมงานในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาย่างสม่ำเสมอโดยตลอด

ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานจากการวิจัยในครั้งนี้สามารถสรุปผลได้ ดังตารางที่ 5.1

ตารางที่ 5.1

ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
<u>สมมติฐานที่ 1</u> หัวหน้างานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคแตกต่างกัน <u>สมมติฐานที่ 1.1</u> หัวหน้างานที่มีเพศแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคแตกต่างกัน สมมติฐานที่ 1.1.1 หัวหน้างานที่มีเพศแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการควบคุมแตกต่างกัน สมมติฐานที่ 1.1.2 หัวหน้างานที่มีเพศแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านต้นทุนเหตุและความรับผิดชอบแตกต่างกัน สมมติฐานที่ 1.1.3 หัวหน้างานที่มีเพศแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านผลกระทบแตกต่างกัน สมมติฐานที่ 1.1.4 หัวหน้างานที่มีเพศแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความอดทนแตกต่างกัน สมมติฐานที่ 1.1.5 หัวหน้างานที่มีเพศแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวมแตกต่างกัน	ปฏิบัติ ปฏิบัติ ปฏิบัติ ปฏิบัติ ปฏิบัติ
<u>สมมติฐานที่ 1.2</u> หัวหน้างานที่มีอายุแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคแตกต่างกัน สมมติฐานที่ 1.2.1 หัวหน้างานที่มีอายุแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการควบคุมแตกต่างกัน สมมติฐานที่ 1.2.2 หัวหน้างานที่มีอายุแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านต้นทุนเหตุและความรับผิดชอบแตกต่างกัน	ปฏิบัติ ปฏิบัติ

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)
ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.2.3 หัวหน้างานที่มีอายุแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบแตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1.2.4 หัวหน้างานที่มีอายุแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนแตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1.2.5 หัวหน้างานที่มีเพศแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมแตกต่างกัน	ปฏิเสธ
<u>สมมติฐานที่ 1.3</u> หัวหน้างานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคแตกต่างกัน	
สมมติฐานที่ 1.3.1 หัวหน้างานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมแตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1.3.2 หัวหน้างานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบแตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1.3.3 หัวหน้างานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบแตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1.3.4 หัวหน้างานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนแตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1.3.5 หัวหน้างานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมแตกต่างกัน	ปฏิเสธ
<u>สมมติฐานที่ 1.4</u> หัวหน้างานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคแตกต่างกัน	
สมมติฐานที่ 1.4.1 หัวหน้างานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมแตกต่างกัน	ปฏิเสธ

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)
ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.4.2 หัวหน้างานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคด้านต้นทุนเหตุและความรับผิดชอบแตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1.4.3 หัวหน้างานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคด้านผลกระทบแตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1.4.4 หัวหน้างานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคด้านความอดทนแตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1.4.5 หัวหน้างานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคโดยรวมแตกต่างกัน	ปฏิเสธ
<u>สมมติฐานที่ 1.5</u> หัวหน้างานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคแตกต่างกัน สมมติฐานที่ 1.5.1 หัวหน้างานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคด้านการควบคุมแตกต่างกัน สมมติฐานที่ 1.5.2 หัวหน้างานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคด้านต้นทุนเหตุและความรับผิดชอบแตกต่างกัน สมมติฐานที่ 1.5.3 หัวหน้างานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคด้านผลกระทบแตกต่างกัน สมมติฐานที่ 1.5.4 หัวหน้างานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคด้านความอดทนแตกต่างกัน สมมติฐานที่ 1.5.5 หัวหน้างานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคโดยรวมแตกต่างกัน	ปฏิเสธ ยอมรับ ยอมรับ ปฏิเสธ ยอมรับ

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)
ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
<u>สมมติฐานที่ 1.6</u> หัวหน้างานที่มีลักษณะหน่วยงานแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคแตกต่างกัน สมมติฐานที่ 1.6.1 หัวหน้างานที่มีลักษณะหน่วยงานแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคด้านการควบคุมแตกต่างกัน สมมติฐานที่ 1.6.2 หัวหน้างานที่มีลักษณะหน่วยงานแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคด้านต้นทุนเหตุและความรับผิดชอบแตกต่างกัน สมมติฐานที่ 1.6.3 หัวหน้างานที่มีลักษณะหน่วยงานแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคด้านผลกระทบแตกต่างกัน สมมติฐานที่ 1.6.4 หัวหน้างานที่มีลักษณะหน่วยงานแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคด้านความอดทนแตกต่างกัน สมมติฐานที่ 1.6.5 หัวหน้างานที่มีลักษณะหน่วยงานแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคโดยรวมแตกต่างกัน	ยอมรับ ปฏิเสธ ปฏิเสธ ปฏิเสธ ปฏิเสธ
<u>สมมติฐานที่ 2</u> หัวหน้างานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานทั้ง 5 ด้านแตกต่างกัน <u>สมมติฐานที่ 2.1</u> หัวหน้างานที่มีเพศแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานทั้ง 5 ด้านแตกต่างกัน สมมติฐานที่ 2.1.1 หัวหน้างานที่มีเพศที่ต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานด้านการใฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งานแตกต่างกัน สมมติฐานที่ 2.1.2 หัวหน้างานที่มีเพศที่ต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานด้านสัมพันธภาพแตกต่างกัน สมมติฐานที่ 2.1.3 หัวหน้างานที่มีเพศที่ต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน	ยอมรับ ปฏิเสธ ปฏิเสธ

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.1.4 หัวหน้างานที่มีเพศที่แตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานด้านการจัดการแตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 2.1.5 หัวหน้างานที่มีเพศที่แตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานด้านความเป็นผู้นำแตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 2.1.6 หัวหน้างานที่มีเพศที่แตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานโดยรวมทั้ง 5 ด้านแตกต่างกัน	ปฏิเสธ
<u>สมมติฐานที่ 2.2</u> หัวหน้างานที่มีอายุแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานทั้ง 5 ด้านแตกต่างกัน	
สมมติฐานที่ 2.2.1 หัวหน้างานที่มีอายุที่แตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานด้านการไต่สวนหลักฐานในหน้าที่งานแตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 2.2.2 หัวหน้างานที่มีอายุที่แตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานด้านสัมพันธภาพแตกต่างกัน	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 2.2.3 หัวหน้างานที่มีอายุที่แตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 2.2.4 หัวหน้างานที่มีอายุที่แตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานด้านการจัดการแตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 2.2.5 หัวหน้างานที่มีอายุที่แตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานด้านความเป็นผู้นำแตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 2.2.6 หัวหน้างานที่มีเพศที่แตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานโดยรวมทั้ง 5 ด้านแตกต่างกัน	ปฏิเสธ
<u>สมมติฐานที่ 2.3</u> หัวหน้างานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานทั้ง 5 ด้านแตกต่างกัน	
สมมติฐานที่ 2.3.1 หัวหน้างานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานด้านการไต่สวนหลักฐานในหน้าที่งานแตกต่างกัน	ปฏิเสธ

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)
ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.3.2 หัวหน้างานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมี สมรรถนะในการทำงานด้านสัมพันธภาพแตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 2.3.3 หัวหน้างานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมี สมรรถนะในการทำงานด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 2.3.4 หัวหน้างานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมี สมรรถนะในการทำงานด้านการจัดการแตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 2.3.5 หัวหน้างานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมี สมรรถนะในการทำงานด้านความเป็นผู้นำแตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 2.3.6 หัวหน้างานที่มีเพศที่แตกต่างกันมีสมรรถนะในการ ทำงานโดยรวมทั้ง 5 ด้านแตกต่างกัน	ปฏิเสธ
<u>สมมติฐานที่ 2.4</u> หัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมี สมรรถนะในการทำงานทั้ง 5 ด้านแตกต่างกัน	
สมมติฐานที่ 2.4.1 หัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมี สมรรถนะในการทำงานด้านการไต่สวนในหน้าที่งานแตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 2.4.2 หัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมี สมรรถนะในการทำงานด้านสัมพันธภาพแตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 2.4.3 หัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมี สมรรถนะในการทำงานด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 2.4.4 หัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมี สมรรถนะในการทำงานด้านการจัดการแตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 2.4.5 หัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีสมรรถนะในการทำงานด้านความเป็นผู้นำแตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 2.4.6 หัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีสมรรถนะในการทำงานโดยรวมทั้ง 5 ด้านแตกต่างกัน	ปฏิเสธ

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)
ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
<u>สมมติฐานที่ 2.5</u> หัวหน้างานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานทั้ง 5 ด้านแตกต่างกัน สมมติฐานที่ 2.5.1 หัวหน้างานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานด้านการใฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งานแตกต่างกัน 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	ยอมรับ ยอมรับ ยอมรับ ยอมรับ ยอมรับ ยอมรับ
<u>สมมติฐานที่ 2.6</u> หัวหน้างานที่มีลักษณะหน่วยงานแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานทั้ง 5 ด้านแตกต่างกัน สมมติฐานที่ 2.6.1 หัวหน้างานที่มีลักษณะหน่วยงานแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานด้านการใฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งานแตกต่างกัน สมมติฐานที่ 2.6.2 หัวหน้างานที่มีลักษณะหน่วยงานแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานด้านสัมพันธภาพแตกต่างกัน สมมติฐานที่ 2.6.3 หัวหน้างานที่มีลักษณะหน่วยงานแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน สมมติฐานที่ 2.6.4 หัวหน้างานที่มีลักษณะหน่วยงานแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานด้านการจัดการแตกต่างกัน	ยอมรับ ปฏิเสธ ยอมรับ ยอมรับ

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)
ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.6.5 หัวหน้างานที่มีลักษณะหน่วยงานแตกต่างกันมี สมรรถนะในการทำงานด้านความเป็นผู้นำแตกต่างกัน	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 2.6.6 หัวหน้างานที่มีลักษณะหน่วยงานแตกต่างกันมี สมรรถนะในการทำงานโดยรวมทั้ง 5 ด้านแตกต่างกัน	ยอมรับ
<u>สมมติฐานที่ 3</u> ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานทั้ง 5 ด้าน	
<u>สมมติฐานที่ 3.1</u> ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการ ควบคุมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานทั้ง 5 ด้าน	
สมมติฐานที่ 3.1.1 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้าน การควบคุมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานด้านการใฝ่สัมฤทธิ์ใน หน้าที่งาน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 3.1.2 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการ ควบคุมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานด้านสัมพันธภาพ	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 3.1.3 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการ ควบคุมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 3.1.4 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการ ควบคุมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานด้านการจัดการ	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 3.1.5 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการ ควบคุมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานด้านความเป็นผู้นำ	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 3.1.6 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการ ควบคุมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานโดยรวมทั้ง 5 ด้าน	ปฏิเสธ
<u>สมมติฐานที่ 3.2</u> ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้าน ต้นเหตุและความรับผิดชอบสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานทั้ง 5 ด้าน	

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)
ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3.2.1 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้าน ต้นเหตุและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานด้าน การเฝ้าสังเกตในหน้าที่งาน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 3.2.2 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้าน ต้นเหตุและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานด้าน สัมพันธภาพ	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 3.2.3 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้าน ต้นเหตุและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานด้าน คุณลักษณะส่วนบุคคล	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 3.2.4 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้าน ต้นเหตุและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานด้าน การจัดการ	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 3.2.5 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้าน ต้นเหตุและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานด้าน ความเป็นผู้นำ	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 3.2.6 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้าน ต้นเหตุและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงาน โดยรวมทั้ง 5 ด้าน	ยอมรับ
<u>สมมติฐานที่ 3.3</u> ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้าน ผลกระทบที่จะมาถึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานทั้ง 5 ด้าน สมมติฐานที่ 3.3.1 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้าน ผลกระทบที่จะมาถึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานด้านการเฝ้า สังเกตในหน้าที่งาน	ยอมรับ

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)
ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3.3.2 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบที่จะมาถึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานด้านสัมพันธภาพ	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 3.3.3 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบที่จะมาถึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 3.3.4 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบที่จะมาถึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานด้านการจัดการ	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 3.3.5 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบที่จะมาถึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานด้านความเป็นผู้นำ	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 3.3.6 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบที่จะมาถึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานโดยรวมทั้ง 5 ด้าน	ยอมรับ

ส่วนที่ 2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 หัวหน้างานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 หัวหน้างานที่มีเพศแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคแตกต่างกัน

จากการศึกษาไม่พบความแตกต่างของระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคโดยรวมทั้ง 4 ด้านระหว่างหัวหน้างานชายและหัวหน้างานหญิง ตามแนวความคิดของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคที่ว่าระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคสามารถปรับปรุงได้ ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า ความแตกต่างระหว่างเพศหญิงและชายไม่ได้เป็นปัญหาหรืออุปสรรคในการพัฒนาหรือปรับปรุง ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคทั้งหญิงและชาย สามารถที่จะพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคของตนเองให้สูงขึ้นได้เท่าเทียมกัน ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ ชวนจิตร ธุระทอง (2544) และนันทนุช ตั้งเสถียร (2546)

สมมติฐานที่ 1.2 หัวหน้างานที่มีอายุแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคแตกต่างกัน

จากการศึกษาไม่พบความแตกต่างของระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคโดยรวมทั้ง 4 ด้าน ของหัวหน้างานที่มีอายุแตกต่างกัน ผู้วิจัยเห็นว่าอาจเป็นเพราะหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมไม่ว่าจะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์มากหรือน้อย ทั้งพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปีและตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคในการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมพนักงานทุกคนต้องมีความตื่นตัว เพื่อให้ตนเองสามารถคิดวิเคราะห์ในการแก้ไขปัญหาต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆในองค์กรอยู่เสมอ ฉะนั้นเมื่อต้องเผชิญกับอุปสรรคหรือปัญหาต่างๆจากการทำงานจึงควรที่จะสามารถควบคุมอารมณ์ด้านลบได้ดี ไม่หวั่นไหวกับความทุกข์ยากที่เกิดขึ้น มีการรับรู้ว่าอุปสรรคเป็นเหมือนเหตุการณ์ที่ผ่านเข้ามาและจะผ่านพ้นไป เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานร่วมกันของทุกฝ่ายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ นันทนุช ตั้งเสถียร (2546)

สมมติฐานที่ 1.3 หัวหน้างานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคแตกต่างกัน

จากการศึกษาไม่พบความแตกต่างของระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคโดยรวมทั้ง 4 ด้าน ของหัวหน้างานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน โดยทั้งหัวหน้างานที่

โสดและสมรสต่างก็มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคในทุกๆด้านเท่าเทียมกัน ผู้วิจัยเห็นว่าอาจเนื่องจากหัวหน้างานของบริษัทจะมาจากผู้ที่เพิ่งจะจบการศึกษาซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ยังโสดและหัวหน้างานอีกส่วนหนึ่งเป็นหัวหน้างานที่เป็นพนักงานของบริษัทซึ่งมีประสบการณ์การทำงานกับทางบริษัทมานาน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้ที่สมรสแล้ว ดังนั้นการให้โอกาสในการทำงานของทางบริษัทจึงเป็นปัจจัยเบื้องต้นที่ส่งผลให้ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคระหว่างหัวหน้างานที่โสดกับสมรสไม่แตกต่างกัน ประกอบกับหัวหน้างานที่โสดและสมรสมีจำนวนใกล้เคียงกันจึงมีผลให้คะแนนเฉลี่ยของความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคมีค่าใกล้เคียงกันอีกด้วย

สมมติฐานที่ 1.4 หัวหน้างานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคแตกต่างกัน

จากการศึกษาไม่พบความแตกต่างของระดับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวมทั้ง 4 ด้าน ของหัวหน้างานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน ผู้วิจัยเห็นว่าอาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมนั้น หัวหน้างานต้องทำงานกันเป็นทีม ต้องติดตามการเปลี่ยนแปลงขององค์การอย่างต่อเนื่อง เพราะปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา จึงทำให้หัวหน้างานต้องมีการคิด วิเคราะห์ สถานการณ์เพื่อแก้ปัญหา ให้กระบวนการผลิตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ได้คุณภาพมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งบุคลากรเหล่านี้ช่วยให้หัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมมีระดับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคไม่แตกต่างกัน ถึงแม้ว่าจะมีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันก็ตาม ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ นันทนุช ตั้งเสถียร (2546)

สมมติฐานที่ 1.5 หัวหน้างานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคแตกต่างกัน

จากการศึกษา พบว่าหัวหน้างานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวมแตกต่างกัน โดยหัวหน้างานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ และด้านผลกระทบมากกว่าหัวหน้างานที่จบการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี อาจเนื่องจาก ผู้ที่จบการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปอาจจะมีความสามารถในการคิด วิเคราะห์หาสาเหตุและปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของอุปสรรค จึงทำให้สามารถควบคุมอารมณ์ด้านลบ และตระหนักรู้ถึงผลกระทบของปัญหาต่างๆที่จะตามมา เมื่อเกิดปัญหาต่างๆในการทำงานได้ดีกว่าหัวหน้างานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

สมมติฐานที่ 1.6 หัวหน้างานที่มีลักษณะหน่วยงานแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคแตกต่างกัน

จากการศึกษา ไม่พบความแตกต่างของระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมทั้ง 4 ด้าน ของหัวหน้างานที่มีลักษณะหน่วยงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ชวนจิตร ธุระทอง (2545) เพราะการทำงานของหัวหน้างานส่วนใหญ่จะทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการประสานงานกันและรับผิดชอบร่วมกันในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยมีเป้าหมายคือ การผลิตที่มีประสิทธิภาพ และได้ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ ดังนั้นหัวหน้างานทุกหน่วยงานจึงมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า หน่วยงานควบคุมคุณภาพ มีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุม ต่ำกว่า หน่วยงานผลิตและสนับสนุนการผลิต อาจเนื่องมาจากการควบคุมคุณภาพผลิตภัณฑ์นั้น หน่วยงานควบคุมคุณภาพต้องทำการตรวจสอบและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการผลิตทุกขั้นตอน ต้องทำการตรวจสอบข้อมูลย้อนกลับไปในทุกขั้นตอนการผลิตว่าเกิดปัญหาจากขั้นตอนใด ฉะนั้นเมื่อเกิดปัญหาในแต่ละครั้งอาจเกิดความย่อท้อในการที่จะควบคุมตนเองให้ผ่านพ้นอุปสรรคและหาทางออกของปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการผลิตให้ได้

สมมติฐานที่ 2 หัวหน้างานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานทั้ง 5 ด้านแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 หัวหน้างานที่มีเพศแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานทั้ง 5 ด้านแตกต่างกัน

จากการศึกษา พบว่า หัวหน้างานที่มีเพศต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานโดยรวมทั้ง 5 ด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ชินโรส วังเพ็ชร (2543) และวงศ์ขวัญ จิตรนุพงศ์ (2545) แต่เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า หัวหน้างานที่มีเพศต่างกัน มีสมรรถนะในการทำงานด้านการไต่ถามฤทธิ์ในหน้าที่งานต่างกัน โดยหัวหน้างานชายมีสมรรถนะในการทำงานด้านการไต่ถามฤทธิ์ในหน้าที่งานมากกว่าหัวหน้างานหญิง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า หัวหน้างานชายอาจจะมีความเชี่ยวชาญด้านเทคนิค และสนใจในนวัตกรรมใหม่ๆ ที่จะนำมาใช้ในการผลิต เป็นผลให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำสิ่งเหล่านั้นมาใช้ในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตได้ดีกว่าหัวหน้างานหญิงจึงทำให้ หัวหน้างานชายมีสมรรถนะด้านการไต่ถามฤทธิ์ในหน้าที่งานมากกว่าหัวหน้างานหญิง

สมมติฐานที่ 2.2 หัวหน้างานที่มีอายุแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานทั้ง 5 ด้านแตกต่างกัน

จากการศึกษา พบว่า หัวหน้างานที่มีอายุต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานโดยรวมทั้ง 5 ด้านไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า หัวหน้างานที่มีอายุ 20-30 ปี มีสมรรถนะด้านสัมพันธภาพมากกว่าหัวหน้างานที่มีอายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป อาจเนื่องมาจาก หัวหน้างานที่มีอายุ 20-30 ปี ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่เพิ่งจบการศึกษา ฉะนั้นจึงอาจจะต้องมีการสร้างสัมพันธภาพที่ดี มีความตั้งใจในการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น เพื่อการเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงานจากหัวหน้างานหรือบุคคลที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า ต้องเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมความเป็นไปขององค์กร รวมทั้งยังต้องสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับพนักงานผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ เพื่อให้สามารถจัดการในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ ซิโนส วังเพ็ชร (2543)

สมมติฐานที่ 2.3 หัวหน้างานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานทั้ง 5 ด้านแตกต่างกัน

จากการศึกษาไม่พบความแตกต่างของระดับสมรรถนะในการทำงานทั้ง 5 ด้านระหว่างหัวหน้าที่ไม่สมรสและสมรสแล้ว ผู้วิจัยเห็นว่า เนื่องจากในเบื้องต้นทางบริษัทได้ให้โอกาสหัวหน้างานทั้งผู้ที่ยังโสดและสมรสแล้วในการเข้ามาทำงานร่วมกับทางบริษัทในตำแหน่งหัวหน้างานอย่างเท่าเทียมกัน เพราะฉะนั้นหัวหน้างานทุกคนจึงมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ประกอบกับจำนวนหัวหน้างานที่โสดและสมรสแล้วมีจำนวนใกล้เคียงกัน ทำให้คะแนนเฉลี่ยของสมรรถนะในการทำงานใกล้เคียงกันตามไปด้วย

สมมติฐานที่ 2.4 หัวหน้างานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานทั้ง 5 ด้านแตกต่างกัน

จากการศึกษาไม่พบความแตกต่างของระดับสมรรถนะในการทำงานทั้ง 5 ด้านระหว่างหัวหน้าที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากการปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมนั้น หัวหน้างานทุกคนไม่ว่าจะมีประสบการณ์มากหรือน้อย ต่างก็ต้องมีสมรรถนะในการทำงานทั้งด้านเท่าๆกัน เพราะในทางอุตสาหกรรม มีนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา หัวหน้างานต้องใช้สมรรถนะในทุกๆด้านเพื่อให้ก้าวทันเทคโนโลยี สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการผลิต ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ สามารถแข่งขันกับคู่แข่งทางธุรกิจได้ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ ซิโนส วังเพ็ชร (2543)

สมมติฐานที่ 2.5 หัวหน้างานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานทั้ง 5 ด้านแตกต่างกัน

จากการศึกษาพบว่า หัวหน้างานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานโดยรวมทั้ง 5 ด้านแตกต่างกัน โดยพบว่าสมรรถนะในการทำงานในแต่ละด้านของหัวหน้า

งานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าหัวหน้างานที่มีการศึกษาดำกว่าระดับปริญญาตรี ผู้วิจัยเห็นว่าอาจเป็นเพราะ ลักษณะสมรรถนะในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น สมรรถนะด้านการใฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งาน ด้านสัมพันธภาพ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านการจัดการ และด้านความเป็นผู้นำ เป็นลักษณะสมรรถนะที่มีการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรีมากกว่าในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งเน้นการศึกษาด้านเทคนิคในการทำงาน ความรู้เฉพาะด้านเพื่อการประกอบอาชีพ จึงทำให้หัวหน้างานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีสมรรถนะในการทำงานทั้ง 5 ด้านสูงกว่า ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ ชีโนส วังเพ็ชร (2543)

สมมติฐานที่ 2.6 หัวหน้างานที่มีลักษณะหน่วยงานแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานทั้ง 5 ด้านแตกต่างกัน

จากการศึกษาพบว่า หัวหน้างานที่มีลักษณะหน่วยงานแตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานโดยรวมทั้ง 5 ด้านแตกต่างกัน โดยหน่วยงานควบคุมคุณภาพมีสมรรถนะในการทำงานโดยรวมทั้ง 5 ด้าน น้อยกว่าหน่วยงานผลิตและสนับสนุนการผลิต แต่เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ทั้ง 3 หน่วยงานมีสมรรถนะด้านสัมพันธภาพไม่แตกต่างกัน เพราะการที่ต้องทำงานกันเป็นทีมทำให้หัวหน้างานต้องมีสมรรถนะในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นในการติดต่อประสานงาน และการแก้ไขปัญหาต่างๆ

และเมื่อพิจารณาสมรรถนะด้านการใฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งาน พบว่า หน่วยงานผลิตมีสมรรถนะด้านการใฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งานมากกว่าหน่วยงานสนับสนุนการผลิตและหน่วยงานควบคุมคุณภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าหน่วยงานผลิตเป็นหน่วยงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับการผลิตโดยตรง โดยเฉพาะการตั้งเป้าหมายในการทำงานในแต่ละวันเพื่อให้ได้ยอดการผลิตที่เพียงพอต่อความต้องการของการตลาด อาจทำให้เกิดภาวะกดดันในการทำงานมากกว่าหน่วยงานอื่นๆ นอกจากนี้หน่วยงานผลิตยังเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านเทคนิคต่างๆ ในการผลิต รวมทั้งเครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ใช้ในการผลิตมากกว่าหน่วยงานอื่นๆ อีกด้วยจึงทำให้หัวหน้างานผลิตมีสมรรถนะด้านด้านการใฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งานมากกว่าหน่วยงานอื่น ในส่วนของสมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า หน่วยงานควบคุมคุณภาพมีสมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลน้อยกว่า หน่วยงานผลิต อาจเป็นเพราะว่า ส่วนใหญ่หน่วยงานควบคุมคุณภาพจะมีความทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการตัดสินใจร่วมกันโดยใช้ทีมเป็นหลัก อาจทำให้การตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาในระดับปัจเจกบุคคล มีความสำคัญน้อยกว่าการตัดสินใจของทีม ทำให้การนำสมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลมาใช้ในการทำงานน้อยลง ผลจากการที่ต้องทำงานเป็นทีมยังส่งผลให้หน่วยงานควบคุมคุณภาพมีสมรรถนะด้านการจัดการและด้านความเป็นผู้นำของหัวหน้างานควบคุมคุณภาพน้อยกว่าหน่วยงานผลิตและสนับสนุนการผลิตอีกด้วย

สมมติฐานที่ 3 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคโดยรวมมี

ความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานทั้ง 5 ด้าน

สมมติฐานที่ 3.1 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคด้านการควบคุมมี

ความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานทั้ง 5 ด้าน

จากการศึกษาไม่พบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานทั้ง 5 ด้าน แต่เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะด้านการจัดการ และด้านความเป็นผู้นำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า หัวหน้างานที่มีสมรรถนะด้านการจัดการและด้านความเป็นผู้นำที่ดีนั้นต้องอาศัยการควบคุมตนเองเป็นสำคัญ เพราะสมรรถนะด้านการจัดการและสมรรถนะด้านความเป็นผู้นำ ล้วนแล้วแต่เป็นสมรรถนะที่ทำงานเกี่ยวข้องกับผู้อื่น โดยการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้อื่น การมีวิสัยทัศน์ของการเป็นผู้นำที่ดี ฉะนั้นผู้ที่จะสามารถโน้มน้าวผู้อื่นยินยอมทำตามได้จึงต้องมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคด้านการควบคุมที่ดีก่อน และประกอบกับสมรรถนะทั้ง 2 ด้านเป็นสมรรถนะส่วนพื้นผิว ตามแนวคิดของ spencer และ spencer (1993) ซึ่งเป็นสมรรถนะที่สามารถประเมินได้ง่ายจึงเห็นผลของความสัมพันธ์ชัดเจนกว่าสมรรถนะด้านอื่นๆ

สมมติฐานที่ 3.2 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคด้านต้นเหตุและ

ความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานทั้ง 5 ด้าน

จากการศึกษา พบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานโดยรวมทั้ง 5 ด้าน อาจเป็นเพราะว่า หัวหน้างานที่มีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบ นั้นเป็นผู้ที่สามารถวิเคราะห์หาสาเหตุและปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของปัญหาหรืออุปสรรค มาใช้ในการปฏิบัติงาน มีการนำความผิดพลาดในอดีตมาปรับปรุงแก้ไข หรือประยุกต์ใช้เมื่อต้องเผชิญกับอุปสรรคต่างๆได้ดี จึงเป็นผลให้มีสมรรถนะในการทำงานโดยรวมทั้ง 5 ด้านสูงขึ้นตามไปด้วย แต่เมื่อพิจารณาสมรรถนะในแต่ละด้าน พบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบของหัวหน้างานไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะการทำงานด้านสัมพันธภาพ และด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ผู้วิจัยเห็นว่าอาจเป็นเพราะสมรรถนะทั้ง 2 ด้านเป็นสมรรถนะส่วนลึก (Underlying Characteristics) ตามแนวคิดของ spencer และ spencer (1993) ซึ่งเป็นพื้นฐานของบุคลิกภาพที่ค่อนข้างยากที่จะประเมิน จึงอาจทำให้ ไม่พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบ

สมมติฐานที่ 3.3 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบที่จะมาถึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานทั้ง 5 ด้าน

จากการศึกษา พบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบที่จะมาถึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานโดยรวมทั้ง 5 ด้าน แต่เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่าความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบที่จะมาถึง ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะด้านสัมพันธภาพ ด้านการจัดการ และด้านความเป็นผู้นำ ผู้วิจัยเห็นว่า ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบที่จะมาถึงของหัวหน้างาน ในการวัดผลกระทบของปัญหา ความยุ่งยากและการกำจัดความทุกข์ยากหรืออุปสรรคต่างๆ ให้อยู่ในขอบเขตนั้น เป็นเรื่องที่เป็นภาวะความกดดันเฉพาะบุคคล ถ้าหากหัวหน้างานสามารถกำจัดสิ่งเหล่านี้ได้ดี ก็อาจจะไม่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะในการทำงานทั้ง 3 ด้านดังกล่าวซึ่งเป็นสมรรถนะที่ใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเป็นส่วนใหญ่ ส่วนสมรรถนะด้านการใฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งานและด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลเป็นสมรรถนะที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับตัวหัวหน้าเอง ฉะนั้นเมื่อเกิดภาวะกดดันจากปัญหาและอุปสรรคต่างๆจึงส่งผลกระทบต่อสมรรถนะทั้ง 2 ด้านโดยตรงทำให้เห็นถึงผลของความสัมพันธ์ได้ชัดเจนกว่า

สมมติฐานที่ 3.4 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานทั้ง 5 ด้าน

จากการศึกษา พบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานโดยรวมทั้ง 5 ด้าน แต่เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนของหัวหน้างานไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ สมรรถนะด้านการใฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งาน ด้านสัมพันธภาพ และด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ทั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่า สมรรถนะทั้ง 3 ด้านเป็นสมรรถนะส่วนลึก (Underlying Charateristics) ตามแนวคิดของ spencer และ spencer (1993) ซึ่งเป็นสมรรถนะที่ยากแก่การประเมิน ฉะนั้นจึงอาจส่งผลให้ไม่เห็นผลของความสัมพัธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนชัดเจนเท่าที่ควร

สมมติฐานที่ 3.5 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานทั้ง 5 ด้าน

จากการศึกษา พบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการทำงานโดยรวมทั้ง 5 ด้าน แต่เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับ สมรรถนะด้านการใฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งาน ด้านสัมพันธภาพ และด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ทั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่า

สมรรถนะทั้ง 3 ด้านเป็นสมรรถนะส่วนลึก (Underlying Characteristics) ตามแนวคิดของ spencer และ spencer (1993) ซึ่งเป็นสมรรถนะที่ยากแก่การประเมิน ฉะนั้นจึงอาจส่งผลให้ไม่เห็นผลของความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความอดทนชัดเจนเท่าที่ควร ซึ่งต่างจากสมรรถนะด้านการจัดการและด้านความเป็นผู้นำซึ่งเป็นสมรรถนะส่วนพื้นผิวสามารถประเมินได้โดยง่าย จึงเห็นผลของความสัมพันธ์ที่ชัดเจนกว่า

ปัญหาที่พบในการวิจัย

1. แบบทดสอบที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนข้อคำถามมาก ฉะนั้นหัวหน้างานอาจจะรู้สึกเบื่อหน่ายหรือเมื่อยล้าจากการตอบแบบสอบถาม อาจทำให้เกิดการเบี่ยงเบนของข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม จึงเป็นอุปสรรคบ้างในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ข้อคำถามในแบบทดสอบความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค (AQ) เป็นแบบสอบถามที่ต้องใช้สมาธิในการตอบและมีวิธีการตอบที่ยุ่งยากพอสมควร ซึ่งผู้วิจัยได้พยายามให้คำแนะนำในการทำแบบสอบถามโดยละเอียด เพื่ออธิบายให้ผู้ตอบเข้าใจมากที่สุด แต่บางท่านอาจจะมีการตีความที่แตกต่างออกไปบ้าง
3. แบบทดสอบสมรรถนะในการทำงาน มี 2 ฉบับ คือฉบับที่ 1 เป็นแบบทดสอบที่ประเมินโดยตัวหัวหน้างานเอง และ ฉบับที่ 2 เป็นแบบทดสอบที่ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา ฉะนั้นจึงต้องมีการระบุชื่อ และตำแหน่งของหัวหน้างานในแบบสอบถาม เพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดในการประเมินคะแนนของผู้วิจัย ทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามบางท่านรู้สึกว่าข้อมูลไม่เป็นความลับ จึงอาจจะเกิดอคติความลำเอียงในการกรอกแบบทดสอบ แม้ว่าผู้วิจัยจะชี้แนะว่า ไม่มีผลกระทบต่อการทำงานไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้นก็ตาม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

1. ควรมีการขยายผลการศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคและสมรรถนะของพนักงานระดับหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมไปยัง องค์กรธุรกิจอื่นๆ เช่น หน่วยงานราชการ หรืออุตสาหกรรมต่างๆ เป็นต้น เพื่อหน่วยงานหรือองค์กรจะได้นำความรู้ที่ได้จากการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. แบบทดสอบสมรรถนะในการทำงาน ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบทดสอบเกี่ยวกับสมรรถนะโดยทั่วไป ซึ่งอาจจะสามารถประยุกต์ใช้ได้กับทุกองค์การ สำหรับองค์การที่มีสมรรถนะหลัก (Core Competency) ขององค์การอยู่แล้ว ก็อาจจะพัฒนาแบบสอบถามจากสมรรถนะหลักขององค์การ ซึ่งจะทำให้มีความจำเพาะเจาะจงสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การนั้นๆมากยิ่งขึ้น

3. องค์การควรมีการกำหนดสมรรถนะหลักขององค์การ และควรมีการศึกษาการรับรู้และการพัฒนาตนเองของหัวหน้างานหรือผู้บริหาร เพื่อให้มีสมรรถนะได้เทียบเท่ากับหรือสูงกว่ามาตรฐานการปฏิบัติงานที่องค์การกำหนด

4. ในการฝึกอบรมพนักงานระดับหัวหน้างานขององค์การ เรื่องความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคและสมรรถนะในการทำงาน ควรคำนึงถึงเรื่อง ระดับการศึกษา ลักษณะหน่วยงาน ของหัวหน้างาน โดยควรจะมีการแยกกลุ่มการอบรมเพื่อให้หัวหน้างานมีการรับรู้เรื่องที่จะทำการฝึกอบรมได้ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาค้นคว้าอื่นๆที่อาจจะส่งผลต่อความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค และสมรรถนะในการทำงานให้สูงขึ้น เพื่อใช้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพของหัวหน้างาน และเป็นประโยชน์ต่อการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมกับลักษณะงานมาร่วมงานกับองค์การ เช่น หัวหน้างานที่มีประสบการณ์ทำงานมาก่อน เป็นต้น

2. ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ถ้าหากผลการเปรียบเทียบระหว่างการประเมินสมรรถนะตนเองของหัวหน้างานและของผู้บังคับบัญชามีความแตกต่างกัน ควรใช้การกำหนดน้ำหนักของการประเมิน เป็นเปอร์เซ็นต์ เช่น ให้น้ำหนักผู้บังคับบัญชาในการประเมิน เป็น 80 เปอร์เซ็นต์ และหัวหน้างานประเมินตนเอง เป็น 20 เปอร์เซ็นต์ เป็นต้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผลของการวิจัยและเกณฑ์มาตรฐานของแต่ละองค์การ

3. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะกรณี ดังนั้น การนำผลหรือข้อมูลการวิจัยไปใช้ต้องความระมัดระวังและใช้วิจารณญาณประกอบอย่างรอบคอบด้วย

4. ควรมีการศึกษาเรื่องของ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค (AQ) ต่อเนื่อง และควรมีการพัฒนาแบบทดสอบที่ใช้วัด ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค (AQ) ให้เฉพาะเจาะจงกับงานนั้นๆเพื่อใช้ในการศึกษาครั้งต่อไป เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการนำเอาความรู้ไปประยุกต์และปรับใช้ในการทำงานต่อไป

5. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรพิจารณาในการเพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้มี
จำนวนมากขึ้น เพื่อให้เกิดความเบี่ยงเบนทางการคำนวณทางสถิติน้อยที่สุด