คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ และทักษะของพนักงาน ที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด

สารนิพนธ์

ของ

แสงดาว ถุงคำ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ตุลาคม 2553

คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ และทักษะของพนักงาน ที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด

สารนิพนธ์

ของ

แสงดาว ถุงคำ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ตุลาคม 2553

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ และทักษะของพนักงาน ที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด

บทคัดย่อ

ของ

แสงดาว ถุงคำ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ตุลาคม 2553

แสงดาว ถุงคำ. (2553). *คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ และทักษะพนักงาน ที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด.* สารนิพนธ์ บธ.ม (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: รองศาสตราจารย์ ดร.ณักษ์ กุลิสร์.

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ และทักษะของพนักงาน ที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน ฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด จำนวน 155 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า ที สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อย่างง่ายของเพียรสัน โดยใช้โปรแกรม SPSS

ผลจากการวิจัย พบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 111 คน อายุ 25-31 ปี มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า หรือ เท่ากับ 11,500 บาท มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ มีอายุงานน้อยกว่า หรือเท่ากับ 2 ปี คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด โดยรวม ประกอบด้วย บุคลิกภาพทางด้านร่างกาย บุคลิกภาพทางด้านจิตใจ บุคลิกภาพทางด้านความสามารถ บุคลิกภาพทางด้านสังคม อยู่ในระดับมาก ส่วนทักษะของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ประกอบด้วย ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ ทักษะด้านความคิด ทักษะด้านเทคนิค อยู่ในระดับมาก มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ประกอบด้วย ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน ด้านคุณภาพของชิ้นงาน ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต อยู่ในระดับปานกลาง

2. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของพนักงานฝ่ายผลิตโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ ในระดับปานกลางทิศทางเดียวกัน ส่วนด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต และด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและมีทิศทางเดียวกัน

3. ทักษะของพนักงาน ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโวเอเชีย จำกัด มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง มีทิศทางเดียวกัน ส่วนด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ มีทิศทางเดียวกัน

EMPLOYEES' PERSONALITY AND SKILL AFFECTING WORKING EFFICIENCY OF PRODUCTION DEPARTMENT OF BRAVO ASIA CO., LTD.

AN ABSTRACT

BY

SAENGDAO THOUNGKHAM

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the

Master of Business Administration Degree in Management

at Srinakharinwirot University

October 2010

Saengdao Thoungkham. (2010). *Employees' Personality and Skill Affecting Working Efficiency of Production Department of Bravo Asia Co.,Ltd.* Master Project, M.B.A. (Management). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor committee: Assoc. Prof. Dr. Nak Gulid.

This research aims to study attribute of employees' personality and skill affecting working efficiency of production department of Bravo Asia Co., Ltd. Sample size of this research is 155 employees in production department. Questionnaire is an instrument in data collection. Statistics for data analysis are frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance and Pearson product moment correlation coefficient. Data is processed by using SPSS.

Results of this research are as follows:

1. Most respondents are male amounting 111 persons, aging between 25 and 31 years old, having monthly income at 11,500 baht or lower, single, holding degree lower than bachelor degree, being operational employees and having duration of work at two years or lower. Overall employees' personality of production department of Bravo Asia Co., Ltd. consisting of physical, personality, mental personality, competent personality and social personality are at high levels. Employees' skill of production department of Bravo Asia Co., Ltd. consisting of human relation skill, conception skill and technical skill are at high levels. Employees' working efficiency of production department of Bravo Asia Co., Ltd. consisting of production quantity per day, quality of work piece, and scrap rate are at moderate levels.

2. Overall employees' personality of production department of Bravo Asia Co., Ltd have positively moderate related to working efficiency in category of production quantity per day and quality of work piece with statistical significance of 0.01 level. They have positively low relationship in category of production rate and scrap rate with statistical significance of 0.05 levels.

3. Employees' skill of production department of Bravo Asia Co., Ltd have positively moderate related to employees' work efficiency in category of quality of work piece with statistical significance of 0.01 level. They have positively low relationship in category of production quantity per day, production rate, and scrap rate.

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความอนุเคราะห์อย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ณักษ์ กุลิสร์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำ และข้อคิดเห็นต่างๆในการทำวิจัย ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องเพื่อให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความเมตตาของท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ รศ.ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และรองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือของแบบสอบถามแก้ไขเครื่องมือการวิจัยให้สมบูรณ์ และกรุณาให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางอันเป็นประโยชน์ต่อการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ในภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ให้ความเข้าใจในทุกๆด้าน ผู้วิจัยฯ รู้สึกซาบซึ้งในความเมตตากรุณาของคณาจารย์ทุกท่าน

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดานายสาย มารดานางศรีทอน ถุงคำ และครอบครัว รวมทั้งพี่ๆ เพื่อนๆ และทีมงานทุกท่านที่ช่วยเหลือสนับสนุนและคอยเป็นกำลังใจอย่างดี ขอขอบพระคุณกรรมการผู้จัดการบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด คุณชาตรี พัฒนเลิศพันธ์ ที่อำนวยความสะดวกในการเก็บแบบสอบถาม และสนับสนุนทำสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นอย่างดี รวมถึงพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท บราโว เอเชีย จำกัดทุกท่าน เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดียิ่ง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ และเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน ตลอดจนผู้มีส่วนสำเร็จต่อการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ทุกท่าน

และท้ายสุดนี้ คุณงามความดี และประโยชน์อันเกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาคุณบิดามารดา ครูบาอาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ อบรมสั่งสอน และวางรากฐานแห่งการศึกษาแก่ผู้วิจัย

แสงดาว ถุงคำ

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	**บทนำ**	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	2
	ความสำคัญของการวิจัย	2
	ขอบเขตของการวิจัย	3
	ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	3
	นิยามศัพท์เฉพาะ	6
	กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
	สมมติฐานในการวิจัย	8
2	**เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**	9
	แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์	9
	แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ	11
	ทฤษฎีบุคลิกภาพตามแนวคิดของเชลดัน	13
	ทฤษฎีมนุษยนิยมของคาร์โรเจอร์ส	15
	แนวความคิดเรื่องทักษะในการทำงาน	18
	แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในการทำงาน	21
	แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน	24
	ประวัติความเป็นมาของบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด	26
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	27
3	**วิธีดำเนินการวิจัย**	31
	การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	31
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	33
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	39
	การจัดกระทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล	39
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	40

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
4	**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**	47
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	47
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	49
5	**สรุป อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ**	124
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	124
	สมมติฐานการวิจัย	125
	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	125
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	126
	ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ	132
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	132
	การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	133
	สรุปผลการศึกษาค้นคว้า	134
	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	138
	อภิปรายผลการศึกษาวิจัย	169
	ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	172
บรรณานุกรม		175
ภาคผนวก		179
	ภาคผนวก ก	180
	ภาคผนวก ข	186
	ภาคผนวก ค	188
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์		192

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	49
2	แสดงจำนวน(ความถี่) และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	51
3	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด.....	52
4	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของทักษะพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด.....	55
5	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด.....	57
6	แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด จำแนกตามเพศ.....	59
7	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด จำแนกตามเพศ.....	60
8	แสดงการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด โดยรวม กับ อายุ	62
9	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด จำแนกตามอายุ.....	63
10	แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด โดยรวม กับสถานภาพ.....	64
11	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด จำแนกตามสถานภาพ.....	65
12	แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัดโดยรวม กับระดับการศึกษา.....	67
13	แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักฝ่ายผลิต จำแนกตามระดับการศึกษา	68
14	แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด โดยรวม กับระดับตำแหน่งงาน.....	70
15	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด โดยรวม กับระดับตำแหน่งงาน.....	71

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
16	แสดงการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด กับรายได้ต่อเดือน.....	73
17	แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	74
18	แสดงการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด โดยรวมกับอายุงาน.....	75
19	แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด จำแนกตามอายุงาน.....	76
20	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคลิกภาพกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านจำนวนผลผลิตต่อวันเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้.....	77
21	แสดงการการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะบุคลิกภาพกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ในคุณภาพของชิ้นงานเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้.....	84
22	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ในด้านเวลาที่ใช้ในการผลิตเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้.....	90
23	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะบุคลิกภาพกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ในด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิตเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้.....	96
24	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิต กับทักษะพนักงาน.....	102
25	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต กับ ทักษะพนักงาน.....	107
26	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต กับทักษะพนักงาน.....	111
27	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต กับ ทักษะพนักงาน.....	115
28	แสดงสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน และสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	120

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
2	ทักษะทางการบริหาร	19

บทที่ 1
บทนำ

ภูมิหลัง

ในปัจจุบันสภาพการเปลี่ยนแปลงของสภาวะเศรษฐกิจเป็นไปอย่างรวดเร็วทั้งนี้สืบเนื่องมาจากสภาวการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงไปในหลายๆด้าน ไม่ว่าจะเป็น ด้านการเมือง ด้านเทคโนโลยี ด้านเศรษฐกิจ หรือแม้กระทั่งการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคมโลก สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้เกิดการแข่งขันที่รุนแรงในโลกแห่งธุรกิจ ซึ่งรุนแรงเพิ่มมากขึ้นทุกวันทั้งในระดับประเทศและในระดับโลกทำให้องค์กรต่างๆต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพการแข่งขันที่รุนแรงในโลกธุรกิจ ไม่ว่าจะเป็นกลยุทธ์ทางด้านการขาย การบริการ การโฆษณารวมถึงการผลิตสินค้าให้ตรงกับความต้องการของลูกค้าเพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดได้ และสิ่งที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ทุกๆองค์กรยอมรับว่ามีความสำคัญมากที่สุดและเป็นปัจจัยจะทำให้องค์กรอยู่รอดและเจริญเติบโตในโลกแห่งธุรกิจคือ บุคคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยภายในที่สำคัญที่สามารถควบคุมและเพิ่มประสิทธิภาพรวมถึงประสิทธิผลของ องค์กรให้เพิ่มขึ้นได้ ถึงแม้ว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลจะเป็นงานหนึ่งซึ่งไม่ได้สร้างรายได้ให้กับองค์กรโดยตรง แต่มีความสำคัญที่จะช่วยคัดเลือกบุคคลเพื่อให้องค์กรมีพนักงานที่มีคุณภาพ และมีความสามารถตรงกับความต้องการ ของประเภทธุรกิจ เพื่อให้องค์กรสามารถเดินหน้า ต่อไปได้ ในโลกแห่งธุรกิจยุคโลกาภิวัฒน์

บริษัท บราโว เอเชีย จำกัดเป็นองค์กรหนึ่งซึ่งอยู่ในธุรกิจโรงงาน ผลิตสินค้าส่งออกจำหน่ายไปยังต่างประเทศ โดยมีโรงงานตั้งอยู่ที่ นิคมอุตสาหกรรมเขตส่งออก นิคมอุตสาหกรรมบางปูจังหวัดสมุทรปราการ ผลิตภัณฑ์ของบริษัท ได้แก่ ล้อทำด้วยยูริเทรน เพื่อใช้ประกอบสำหรับอุปกรณ์กีฬา เช่น รองเท้าสเก็ต โรลลอร์เบลด สเก็ตบอร์ด กระเป๋าเดินทาง และอุปกรณ์กีฬาอื่นๆ โดยวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตส่วนมากต้องนำเข้ามาจากต่างประเทศซึ่งมีต้นทุนในการสั่งซื้อในแต่ละครั้งสูงและต้องใช้เวลาในการนำเข้ารวมทั้งสินค้าที่ผลิตได้ต้องนำไปประกอบเป็น อุปกรณ์กีฬาที่ต้องการความปลอดภัยจากการงานของผู้ใช้สูง เพราะฉะนั้นสินค้าประเภทนี้ต้องมีคุณภาพและความแม่นยำในการผลิต ดังนั้นนอกจากต้องอาศัยความพร้อมสำหรับปัจจัยการผลิต เช่น เครื่องจักร เครื่องมือเครื่องใช้ในโรงงาน วัตถุดิบที่มีคุณภาพแล้ว พนักงานทุกคนโดยเฉพาะพนักงานในฝ่ายผลิตขององค์กร มีความสำคัญมากเพราะมีหน้าที่สำคัญในการควบคุม กระบวนการผลิต เครื่องจักร เครื่องมือเครื่องใช้ในโรงงาน เพื่อทำให้สินค้าที่ผลิตออกมา มีคุณภาพตรงตามความต้องการของลูกค้าและสามารถต่อสู้กับคู่แข่งขันรายอื่นๆ ในตลาดได้

ปัญหาที่บริษัทฯ พบในขณะนี้คือ ปัญหาเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ เช่น จำนวนผลิตภัณฑ์คุณภาพดีลดลง ปริมาณผลิตภัณฑ์ที่ผลิตได้มีเกณฑ์คุณภาพปานกลาง และคุณภาพต่ำเพิ่มสูงขึ้น การบรรจุผลิตภัณฑ์ผิด ล้อมีคุณภาพไม่เป็นไปตามคำสั่งซื้อของลูกค้าที่กำหนดไว้ เช่น ล้อมีสีขุ่น เนื่องจากกระบวนการผสมสารเคมีผิดพลาด ความยืดหยุ่นของล้อไม่ตรงสเป็คที่ลูกค้ากำหนด ปริ้นเฉดสีไม่ตรงกับที่ลูกค้าต้องการ ซึ่งปัญหาในเรื่องดังกล่าวนั้นเกิดจากการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นส่วนใหญ่เช่นไม่ตรวจสอบวัตถุดิบและสูตรการผลิตก่อนนำเข้าไปในสายการผลิตว่าถูกต้องตามมาตรฐานที่บริษัทกำหนดไว้หรือไม่ ไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนหรือตามที่ระบบกำหนดไว้ ไม่ติดตามหรือตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน ขาดการประสานงานที่ดีทั้งในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานอื่น จากปัญหาของบริษัทฯ ดังกล่าวข้างต้นสะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมของพนักงานที่ส่งผลกระทบต่อผลผลิตของบริษัทฯจากที่กล่าวมาทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเรื่องคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ และทักษะของพนักงานมีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ในฝ่ายผลิตของ บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ให้เป็นประโยชน์สำหรับองค์กร เพื่อใช้พัฒนาในการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ให้ตรงกับที่บริษัทต้องการ โดยเฉพาะฝ่ายผลิต เพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานของพนักงาน ตลอดจนนำไปเป็นข้อมูลในการประกอบการตัดสินใจและการวางแผนพัฒนาองค์กรในด้านอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในปัจจุบัน และอนาคต

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน อายุงาน ที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด นิคมอุตสาหกรรมเขตส่งออก นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะด้านบุคลิกภาพของพนักงาน ประกอบด้วย บุคลิกภาพทางร่างกาย บุคลิกภาพทางจิตใจ บุคลิกภาพทางความสามารถ บุคลิกภาพทางสังคม กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทบราโว เอเชีย จำกัดนิคมอุตสาหกรรมเขตส่งออก นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ทักษะของพนักงาน ประกอบด้วย ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ ทักษะด้านความคิดกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทบราโวเอเชียจำกัดนิคมอุตสาหกรรมเขตส่งออกนิคมอุตสาหกรรมบางปูจังหวัดสมุทรปราการ

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลของงานวิจัยใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารสามารถนำไปวางแผน ปรับปรุง แก้ไขด้านการจัดการองค์กร และการบริหารงานบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของ

พนักงาน ตลอดจนนำพาพนักงานและองค์กรไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน

2. ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน ซึ่งสามารถนำไปขยายขอบเขตของความรู้ หรือศึกษาต่อในส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงาน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อไป

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลผลิตในการบริหารงานของ บริษัท บราโวเอเชีย จำกัด

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานฝ่ายผลิต ของบริษัท บราโวเอเชีย จำกัด จำนวน 205 คน (ที่มา: ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2552)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงคำนวณตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane (Taro Yamane. 1970: 580-581) กรณีขนาดประชากรมีขนาดเล็กและทราบขนาดประชากรที่แน่นอน ค่าความคาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 หรือ .05

<u>โดยใช้สูตร กรณีทราบจำนวนประชากรของยามาเน่ (Taro Yamane)</u>

สูตร

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ N = จำนวนประชากรทั้งหมด

n = ขนาด (จำนวน) จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

e = สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่จะยอมให้เกิดขึ้นได้

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{205}{1+205\ (0.0025)}$$

$$= 135.537$$

= 135 คน

จากการคำนวณได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ทั้งสิ้น 135 คน บวกเพิ่มจำนวนตัวอย่างร้อยละ 15 เท่ากับ 20 คน รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 155 คน จากจำนวนกลุ่มประชากรจำนวน 205 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ(Stratified Random Sampling) โดยมีขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 155 คน แต่ละชั้นภูมิ (Proportional Stratified Sampling)

ซึ่งในการคัดเลือกตัวอย่างจะใช้การเลือกตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) แยกตามตำแหน่งงาน ได้ 4 ระดับ และเนื่องจากประชากรในบางชั้นภูมิเล็กมากเมื่อเทียบกับชั้นภูมิอื่น จึงกำหนดขนาดของตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิแบบไม่เป็นสัดส่วนกับขนาดประชากรในแต่ละชั้นภูมิ (Disproportionate Stratified Random Sampling) ซึ่งได้ขนาดตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิดังนี้

ตำแหน่งงาน	**ประชากร(คน)**	**กลุ่มตัวอย่าง(คน)**
1.หัวหน้าฝ่าย	1	1
2. หัวหน้าแผนก	5	2
3. หัวหน้างาน	27	20
4. พนักงาน	172	132
รวม	**205**	**155**

และเลือกกลุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้เก็บข้อมูลให้ครบตามจำนวน 155 ตัวอย่าง

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้น (Independent Variable) มีอยู่ 3 ตัวแปรดังนี้

1.1 ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 เพศชาย

1.1.1.2 เพศหญิง

1.1.2 อายุ

1.1.2.1 18-24 ปี

1.1.2.2 25-31 ปี

1.1.2.3 32-38 ปี

1.1.2.4 39-45 ปี

1.1.2.5 46 ปีขึ้นไป

1.1.3 สถานภาพ

1.1.3.1 โสด

1.1.3.2 สมรส/อยู่ด้วยกัน

1.1.3.3 หย่าร้าง/แยกกันอยู่

1.1.4 ระดับการศึกษา

1.1.4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.1.4.2 ปริญญาตรีขึ้นไป

1.1.5 ระดับตำแหน่งงาน

1.1.5.1 พนักงานระดับปฏิบัติการ

1.1.5.2 พนักงานระดับหัวหน้างาน

1.1.6 รายได้ต่อเดือน

1.1.6.1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 11,500 บาท

1.1.6.2 11,501 – 16,000 บาท

1.1.6.3 16,001 – 20,500 บาท

1.1.6.4 20,501 – 25,000 บาท

1.1.7 อายุงาน

1.1.7.1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี

1.1.7.2 3-4 ปี

1.1.7.3 5-6 ปี

1.1.7.4 7-8 ปี

1.2 คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของพนักงาน ประกอบด้วย

1.2.1 บุคลิกภาพทางร่างกาย

1.2.2 บุคลิกภาพทางจิตใจ

1.2.3 บุคลิกภาพทางความสามารถ

1.2.4 บุคลิกภาพทางสังคม

1.3 ทักษะของพนักงาน ประกอบด้วย

1.3.1 ทักษะด้านเทคนิค

1.3.2 ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์

1.3.3 ทักษะด้านความคิด

2. ตัวแปรตาม (**Dependent Variable**) คือ ประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พนักงานของบริษัท หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานในส่วนฝ่ายผลิตของ บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด โดยแบ่งระดับพนักงาน เป็นพนักงานระดับปฏิบัติงานและพนักงานระดับหัวหน้างาน

2. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ หมายถึง ผลรวมของพฤติกรรมต่างๆ ซึ่งได้แสดงให้เห็นถึงลักษณะนิสัยเฉพาะตัว นอกเหนือไปจากลักษณะทางกายภาพ คือ เป็นการรวมกันระหว่างลักษณะท่าทาง การแสดงออกต่างๆ และทางอารมณ์ สติปัญญา และความสามารถในการเข้าสังคมที่แตกต่างกันของพนักงานแต่ละคน ซึ่งมีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานในที่นี้ศึกษาด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.1 ด้านร่างกาย คือรูปร่างลักษณะที่ผู้อื่นสามารถมองเห็นได้ เช่นรูปร่าง หน้าตา ความสูง ความเตี้ย ผิวขาว ผิวดำ ตัวเล็ก ตัวใหญ่ หน้ากลม หน้ายาว ท่าทาง การแต่งกาย ของพนักงาน

2.2 ด้านจิตใจ ซึ่งสังเกตได้ค่อนข้างยาก เช่น ความรู้สึกนึกคิด ความสนใจ ความมุ่งหวัง เป้าหมายในการทำงาน

2.3 ด้านความสามารถ คือ ความสามารถการคิดแก้ปัญหา ไหวพริบ คิดเป็นรู้จักคิดเมื่อเจอปัญหาในการทำงาน สามารถคิดแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี

2.4 ด้านสังคมคือ ด้านการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้

3. ทักษะของพนักงาน หมายถึง ความสามารถในการจัดการกับงานและอุปสรรคในทางที่เหมาะสม ทำให้ตนเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น พนักงานที่มีความสามารถสูงในด้านนี้มักจะประสบความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมายได้ดี ประกอบด้วย

3.1 ทักษะด้านเทคนิค (Technical skill) เป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท พนักงานสามารถใช้ความรู้ความ ชำนาญหรือความเชี่ยวชาญในงานซึ่งได้มาจากการเรียนรู้หรือจากประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อนำมาใช้ในการทำงานจริง ลงมือปฏิบัติงานจริง

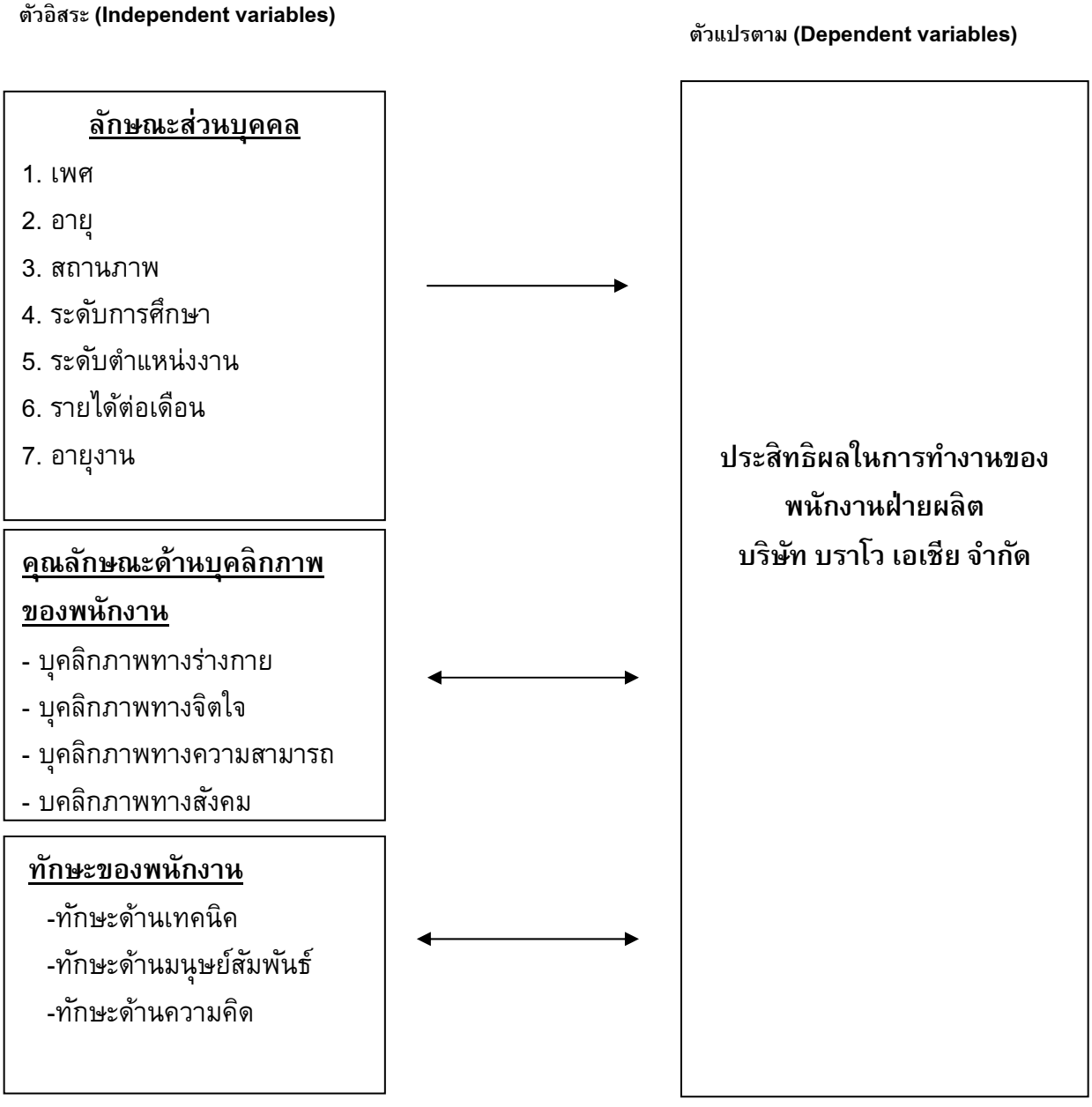
3.2 ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ (Human relation skill) เป็นทักษะในการรู้จักคน เข้าใจคน ทำงานร่วมกับคนอื่นๆ ได้

3.3 ทักษะด้านความคิด (Conceptual skill) เป็นทักษะที่จำเป็นอีกทักษะหนึ่งสำหรับพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท พนักงานควรจะต้องมองเห็นภาพรวม ตระหนักและเข้าใจเป็นอย่างดีถึงหน้าที่การทำงานของตนเอง ตลอดจนมองเห็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองได้

4. ประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน หมายถึง ผลสำเร็จของการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ในส่วนของฝ่ายการผลิตของบริษัท สามารถจำแนกเป็น เวลาที่ใช้ในการผลิต ของดีและของเสียจากผลผลิต คุณภาพของงานที่ผลิต จากกระบวนการผลิตนั้นๆ

คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ และทักษะของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโวเอเชีย จำกัด

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน อายุงาน แตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโวเอเชีย จำกัด นิคมอุตสาหรรมเขตส่งออก นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกัน

2. ลักษณะด้านบุคลิกภาพของพนักงานประกอบด้วย บุคลิกภาพทางร่างกาย บุคลิกภาพทางจิตใจ บุคลิกภาพทางความสามารถ บุคลิกภาพทางสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด นิคมอุตสาหกรรมเขตส่งออก นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ

3. ทักษะของพนักงาน ประกอบด้วย ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ ทักษะด้านความคิด มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด นิคมอุตสาหกรรมเขตส่งออก นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานที่เกี่ยวข้องมาใช้ประกอบการศึกษา คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ และทักษะของพนักงาน ที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน ฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวความคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ
3. แนวความคิดเรื่องทักษะในการทำงาน
4. แนวความคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในการทำงาน
5. ประวัติความเป็นมาของบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2538: 41- 42) กล่าวว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ประกอบด้วย อายุ เพศ ขนาดครอบครัว สถานภาพครอบครัว รายได้ อาชีพ การศึกษา เหล่านี้เป็นเกณฑ์ที่นิยมใช้ในการแบ่งส่วนตลาด ลักษณะประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญและสถิติที่วัดได้ของประชากรที่ช่วยกำหนดตลาดเป้าหมาย รวมทั้งง่ายต่อการวัดมากกว่าตัวแปรอื่น

วรรณภา ปรือทอง (2547: 41) อธิบายประชากรศาสตร์ หมายถึง การวิเคราะห์ทางประชากรในเรื่องขนาดโครงสร้าง การกระจายตัวและการเปลี่ยนแปลงประชากร ในเชิงที่สัมพันธ์กับปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมอื่น ๆ ปัจจัยทางประชากรอาจเป็นได้ทั้งสาเหตุและผลของปรากฏการณ์ ทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

มณีวรรณ ฉัตรอุทัย (2539) ได้ศึกษาถึงความแตกต่างด้านลักษณะชีวภาพที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ อายุ เพศ และสถานภาพสมรส

1. อายุ (Age) มีการวิจัยได้ศึกษาว่า เมื่อพนักงานมีอายุมากขึ้นมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานลดลงหรือไม่ ซึ่งได้ผลสรุปว่า อายุที่เพิ่มขึ้นไม่ได้ทำให้คุณภาพงานด้อยลง แต่พบว่าอัตราการลาหรือลางานอย่างไม่มีเหตุผลลดน้อยลงในกลุ่มผู้สูงอายุ เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ทำงานที่อายุน้อยกว่า

2. เพศ (Sex) เพศไม่ได้สร้างให้เกิดความแตกแยกในการตัดสินใจ ไม่ว่าจะในส่วนของทักษะการคิดวิเคราะห์ การจูงใจ การเข้าสังคม ภาวะผู้นำ หรือการเรียนรู้ แต่ในเรื่องของการขาดงานพบว่าผู้หญิงมีการขาดงานมากกว่าผู้ชาย ซึ่งอาจเกี่ยวเนื่องจากค่านิยมที่ทำให้ผู้หญิงต้องดูแลครอบครัวดังนั้น เมื่อมีเหตุจำเป็นเกี่ยวกับครอบครัว ฝ่ายหญิงจึงต้องเป็นฝ่ายลางานไปจัดการมากกว่าผู้ชาย

3. สถานภาพการสมรส (Marital Status) การศึกษาพบว่า ผู้สมรสแล้วจะไม่ค่อยมีการขาดงานหรือย้ายงาน ซึ่งอาจเป็นเพราะต้องการความมั่นคงในการสร้างครอบครัวมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการศึกษายังพบว่า จำนวนบุตรมีผลกระทบต่อการลางานของพนักงานสตรีมากขึ้น

พรทิพย์ วรกิจโภคาทร (2529: 312 –315) ได้กล่าวถึงลักษณะผู้รับสารที่วิเคราะห์ตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ ซึ่งแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันไป โดยมีความแตกต่างทางประชากรศาสตร์ จะมีอิทธิพลต่อการสื่อสาร ลักษณะประชากรศาสตร์ คือ

1. เพศ (Sex) มีงานวิจัยที่พิสูจน์ว่า คุณลักษณะบางอย่างของเพศชาย และเพศหญิงที่ต่างกันส่งผลให้การสื่อสารของชายและหญิงต่างกัน เช่น การวิจัยเกี่ยวกับชมภาพยนตร์โทรทัศน์ของเด็กวัยรุ่น พบว่าเด็กวัยรุ่นชายสนใจภาพยนตร์สงครามและจารกรรมมากที่สุด ส่วนเด็กวัยรุ่นหญิงสนใจภาพยนตร์วิทยาศาสตร์มากที่สุด แต่ก็มีงานวิจัยหลายชิ้นที่แสดงว่า ชายและหญิงมีการสื่อสารและรับสื่อไม่ต่างกัน

2. อายุ (Age) การจะสอนผู้ที่อายุต่างกันให้เชื่อฟัง หรือเปลี่ยนทัศนคติหรือเปลี่ยนพฤติกรรมนั้นมีความยากง่ายต่างกัน ยิ่งมีอายุมากกว่าที่จะสอนให้เชื่อฟัง ให้เปลี่ยนทัศนคติและเปลี่ยนพฤติกรรมก็ยิ่งยากขึ้น การชักจูงจิตใจหรือโน้มน้าวจิตใจของคน จะยากขึ้นตามอายุของคนที่เพิ่มขึ้น อายุยังมีความสัมพันธ์ของข่าวสาร และสื่ออีกด้วย เช่น ภาษาที่ใช้ในวัยต่างกัน ก็ยังมีความต่างกัน โดยจะพบว่า ภาษาใหม่ ๆ แปลก ๆ จะพบในคนหนุ่มสาว สูงกว่าผู้สูงอายุ เป็นต้น

3. การศึกษา (Education) การศึกษาเป็นตัวแปรที่สำคัญมากที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการสื่อสารของผู้รับสาร ดังงานวิจัยหลายชิ้นที่ชี้ว่า การศึกษาของผู้รับสารนั้นทำให้ผู้รับสารมีพฤติกรรมการสื่อสารต่างกันไป เช่น บุคคลที่มีการศึกษาสูง จะสนใจข่าวสาร ไม่ค่อยเชื่ออะไรง่ายๆ และมักเปิดรับสื่อสิ่งพิมพ์มาก

4. ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (Social and Economic Status) หมายถึง อาชีพ รายได้ เชื้อชาติ ตลอดจนภูมิหลังของครอบครัว เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคล โดยมีรายงานหลายเรื่องที่ได้พิสูจน์แล้วว่า ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจนั้น มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของคน

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวความคิดนี้มาใช้เป็นแนวทางในการค้นหาคำตอบเกี่ยวกับลักษณะด้านประชากรศาสตร์ เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันนั้น มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด

2. แนวความคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ

ความหมายคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ

เชิร์ฟแมน และ คานุค (Schiffman; & Kanuk. 1994: 126) บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะด้านจิตวิทยาภายในของบุคคล เป็นสิ่งที่กำหนดและสะท้อนถึง วิธีการซึ่งบุคคลหนึ่งตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมของเขา

แบล็กเวล มินิคาร์ด และเอนเจล (Blackwell, Minicard; & Engel. 2001: 547) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพหมายถึง ลักษณะด้านจิตวิทยาที่แตกต่างกันของบุคคล ซึ่งนำไปสู่การตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่มีแนวโน้มคงที่ และสอดคล้องกัน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2541: 49) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง แบบแผยพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งเป็นลักษณะเอกลักษณ์ที่แสดงออกทั้งทางด้านความคิด ความรู้สึก ความสนใจ สติปัญญา รวมทั้งด้านสรีระ เน้นบุคลิกภาพภายนอกและภายในทำให้สามารถแยกแยะความแตกต่างของบุคคลได้ หรือหมายถึง ลักษณะภายในและภายนอกของบุคคล รวมทั้งรูปร่าง ทรวดทรง การแต่งกาย อากัปกิริยา ท่าทาง การวางตัว ความสนใจ นิสัย ความสามารถ การหย่อนสมรรถภาพ ความชอบ ความไม่ชอบ ความร่าเริง ความอดทน เชาวน์ปัญญา ความจำ การลืม และรสนิยม เป็นต้น

ความสำคัญของบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพ หรือคุณลักษณะส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ไหวพริบปฏิภาณ การคิดวิเคราะห์ ความมีเหตุมีผล การพบปะและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้คนทุกประเภท ความสามารถในการปรับตัวได้รวดเร็วตามสถานการณ์ ความสามารถในการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆที่เกิดขึ้น และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นต้น ซึ่งบางคนอาจมีลักษณะดังกล่าวมาก บางคนมีน้อยซึ่งส่งให้ผลการดำเนินงานได้ในระดับที่ต่างกันไป ดังนั้นหากกล่าวถึงความสำคัญของบุคลิกภาพอาจสรุปเป็นข้อๆได้ดังนี้

1. บุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพในส่วนที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ มีอิทธิพลสูงมากต่อการทำงาน ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะเป็นแรงผลักกระตุ้นให้มานะพยายามดำเนินงานสู่ความสำเร็จ ทำให้บุคคลมีความอดทน ต่อสู้ บากบั่น ใช้ความสามารถลงทุนลงแรง สนใจใฝ่รู้ในทุกสิ่งที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้า แต่ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ก็จะลงทุนลงแรงน้อยเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายน้อยลงไป ทำให้งานขาดประสิทธิผล

2. บุคลิกภาพกำหนดทิศทางการดำเนินงาน บุคลิกภาพทางด้านความคิดริเริ่ม ด้านกล้าได้กล้าเสีย และด้านความระมัดระวังรอบคอบ มีผลต่อทิศทางการดำเนินงาน ถ้าบุคคลมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สูงมักดำเนินงานโดยคิดค้นความแปลกใหม่ให้กับผลผลิตหรือบริการ เพื่อเอาชนะคู่แข่งขันและดำรงงานให้คงอยู่หรือก้าวหน้าต่อไป หรือถ้ามีบุคลิกภาพแบบกล้าได้กล้าเสีย บุคคลนี้มักจะยอมลงทุน เสี่ยง และกล้าเผชิญกับความล้มเหลว เพราะถ้าได้ก็จะได้มากจนขั้นพลิกผันชีวิตของตนเองได้ แต่จะมีบุคคลบางประเภทที่มีบุคลิกภาพด้านความระมัดระวังรอบคอบสูง บุคคล

ประเภทนี้มักจะไม่ลงทุนกับสิ่งที่ไม่แน่นอน และจะทำงานประเภทที่ก้าวได้เรื่อยๆคือ ก้าวช้าแต่ตนเองรู้สึกว่ามั่นคง

3. บุคลิกภาพมีผลต่อความน่าเชื่อถือบุคลิกภาพบางด้านมีส่วนช่วยสร้างเสริมความน่าเชื่อถือหรือทำให้บุคคลมี"เครดิต" ในความรู้สึกของผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ถ้าบุคคลเป็นผู้ที่รักษาคำพูด อารมณ์มั่นคง มีเหตุมีผล วางตนได้ถูกต้องตามกาลเทศะ มีน้ำใจ ทำอะไรโดยคำนึงถึงใจเขาใจเรา บุคคลประเภทนี้ถ้าเป็นหัวหน้าก็จะเป็นที่ยอมรับของลูกน้อง เป็นมิตรที่ดี และสร้างความรู้สึกชอบพอไว้วางใจให้แก่ลูกค้าได้ แต่ถ้าบุคคลมีลักษณะตรงกันข้าม คือไม่น่าเชื่อถือ ก็มักเกิดปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน คือผู้อื่นไม่ไว้วางใจ ไม่เชื่อถือศรัทธา ไม่ยอมรับ ไม่ร่วมงานด้วย ซึ่งอาจสร้างความเสียหายให้กับงานได้ เพราะถ้าไม่เป็นที่น่าเชื่อถือก็ย่อมไม่สามารถดำเนินงานร่วมกับผู้อื่นได้โดยราบรื่น

4. บุคลิกภาพมีผลต่อการสร้างสัมพันธ์กับผู้ร่วมเส้นทางการทำงานอุตสาหกรรมด้วยกันและกับลูกค้า ลักษณะบุคลิกภาพบางด้านของบุคคลมีส่วนช่วยเสริมสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลผู้นั้นกับผู้มาติดต่อเกี่ยวข้องด้วย บุคคลที่มีลักษณะพร้อมเป็นมิตรกับผู้คน ยิ้มเย้ม เป็นกันเอง ทำตัวให้ผู้อื่นเข้าถึงได้ และเต็มอกเต็มใจในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น สนใจความคิดความรู้สึกของผู้อื่น จะเป็นปัจจัยเสริมในการประสานงานและการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ส่งผลสู่ความเจริญก้าวหน้าขององค์การแต่ถ้ามีบุคลิกภาพที่ขัดกับการสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น อาจส่งผลเชิงลบต่องานของตนได้

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550: 74) กล่าวว่า บุคลิกภาพ (Personality) เป็นแบบแผนพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะที่แสดงออกทั้งทางด้านความคิด ความรู้สึก ความสนใจ สติปัญญา รวมทั้งด้านสรีระ เป็นบุคลิกภาพภายนอกและภายใน ซึ่งทำให้สามารถแยกแยะความแตกต่างของบุคคลได้ หรือ หมายถึง ลักษณะภายในและภายนอกของบุคคล ซึ่งรวมทั้งรูปร่าง ทรวดทรวง การแต่งกาย อากัปกริยา ท่าทาง การวางตัว ความสนใจ นิสัย ความสามารถ สมรรถภาพ ความชอบ ความไม่ชอบ ความร่าเริง ความอดทน เชาวน์ปัญญา ความจำ การลืม และรสนิยม เป็นต้น เป็นปัจจัยที่กำหนดบุคลิกภาพของบุคคล(Personality determinants) ได้แก่ พันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม

พันธุกรรม (Heredity) หมายถึง ลักษณะต่าง ๆ ที่ได้รับการถ่ายทอดจากบรรพบุรุษไปสู่ลูกหลาน โดยผ่านทางยีนส์(Genes) ในโครโมโซม (Chromosome) ซึ่งได้แก่ ลักษณะด้านร่างกาย เช่น ความสูง สีผิว ชนิดของโลหิต เชื้อชาติ เป็นต้น ลักษณะทางสติปัญญา และโรคบางชนิด เช่น โรคเบาหวาน ตาบอดสี เป็นต้น

สิ่งแวดล้อม (Environment) หมายถึง สภาพที่มีผลต่อบุคลิกภาพ เช่น สภาพแวดล้อมก่อนเกิด หลังเกิดการอบรมเลี้ยงดู การศึกษา กลุ่มเพื่อน ค่านิยมของสังคม วัฒนธรรม เป็นต้น

ประเภทของบุคลิกภาพ ประกอบด้วย

1. บุคลิกภาพทางร่างกาย (Physical personality) เช่น การมีรูปร่างใหญ่โต รูปร่างเล็กบอบบาง น้ำหนักมากหรือน้อย รูปทรง หน้าตา ความสูง สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งแสดงให้ทราบถึงประสิทธิภาพและความแข็งแรงในตัวบุคคลและยังมีผลทางจิตใจด้วย

2. บุคลิกภาพทางจิตใจ(Psychological personality) เช่น ความแม่นยำในการจำ จินตนาการความสนใจ ความตั้งใจ การตัดสินใจ เป็นต้น เป็นสิ่งที่เกี่ยวกับสมอง

3. บุคลิกภาพทางความสามารถ(Capability personality) หมายถึง ความสามารถในการทำงานอันเป็นลักษณะเฉพาะบุคคล เช่น การแก้ปัญหาในเหตุการณ์เฉพาะหน้า สติปัญญา ไหวพริบ ความคิดริเริ่ม และความสามารถอันเกิดจากการเรียนรู้ฝึกฝน เช่น มีทักษะอย่างใดอย่างหนึ่ง ทักษะในด้านภาษา กีฬา ศิลปะ เป็นต้น

4. บุคลิกภาพทางจริยธรรม (Ethical personality) หมายถึง ความประพฤติ ศีลธรรม จรรยา เช่น ความสุภาพ ความอ่อนโยน ความซื่อสัตย์ ความไม่เห็นแก่ตัว เป็นต้น

5. บุคลิกภาพทางสังคม (Social personality) คือ พฤติกรรมที่แสดงต่อผู้อื่น เช่น ท่าทางกริยา มารยาท ความประพฤติ เช่น ชอบคบหาสมาคม การชอบเก็บตัว การชอบแสดงออก สงบเสงี่ยม ชอบเด่น ยอมรับในเหตุผลของผู้อื่น การยอมแพ้ไม่สู้ เป็นต้น

6. บุคลิกภาพทางจิตใจและอารมณ์ (Mental and emotional personality) คือ ความรู้สึกทางจิตใจที่ทำให้เกิดการกระทำต่าง ๆ เช่น ตื่นเต้น ตกใจง่าย เฉย ๆ กล้าหาญ ขลาด ใจเย็น ใจร้อนเป็นต้น

7. บุคลิกภาพทางขวัญกำลังใจ(Morale personality) คือ ความสามารถที่ควบคุมพฤติกรรมต่างๆ ที่กระทำไปโดยเจตนาได้ เช่น เป็นคนกระฉับกระเฉง ว่องไว เฉื่อยชา ใจแข็ง ใจอ่อน มีความมั่นคง ความขยันหมั่นเพียร บากบั่น อดทน ต่อต้านกับความลำบาก การต่อสู้กับอุปสรรค ความเบื่อหน่าย ความตั้งใจที่ยึดมั่นใจจุดมุ่งหมาย คนที่มีกำลังใจดีจะสามารถควบคุมพฤติกรรมไว้ได้ คนที่มีกำลังใจอ่อนไหวจะไม่สามารถควบคุมพฤติกรรมของตนได้ เช่น ถ้ารู้สึกดีใจก็หัวเราะออกมาดัง ๆ แสดงสีหน้าพอใจเกินไป ถ้าเสียใจก็อาจร้องไห้หรือแสดงความเศร้าโศกอย่างเห็นได้ชัด เป็นต้น

ทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

ทฤษฎีบุคลิกภาพตามแนวความคิดของเชลดัน (Sheldon's Theory)

เชลดัน (William H. Sheldon) เป็นนักจิตวิทยาและแพทย์ชาวอเมริกัน ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่อง ลักษณะความสัมพันธ์ของ โครงร่างของมนุษย์ กับการแสดงออกในลักษณะต่างๆ ของมนุษย์ Sheldon ได้ถ่ายรูปภาพของคนไข้ที่เข้ามาในคลีนิค เชลดันเก็บข้อมูลโดยการนำภาพของคนไข้ เป็นจำนวนมาก มาทำการพิจารณา ลักษณะโครงร่าง และแบ่งประเภทของโครงร่างออกเป็นกลุ่มๆ และสรุปเป็นทฤษฎีว่า มนุษย์มีลักษณะทางรูปร่างแตกต่างกัน และเขาแบ่งโครงสร้างของร่างกาย

ออกเป็น 3 กลุ่ม รวมทั้งศึกษาลักษณะทางอารมณ์ของคนเหล่านั้น ว่าคนแต่ละประเภทมีลักษณะเป็นอย่างไร หลักการแบ่งและชื่อของกลุ่มใช้ตามการแบ่งชั้นของเซลล์และเนื้อเยื่อ ทฤษฎีของ Sheldon มุ่งเน้นในเรื่องบุคลิกภาพของบุคคล ทฤษฎีบุคลิกภาพตามแนวความคิดของเชลดัน (Sheldon's Theory)แบ่งบุคลิกภาพเป็น 3 พวกมีดังนี้

2.1 พวกที่มีโครงสร้างแบบ Ectomorphic หรือ Ectomorphy ประเภทนี้มักเป็นคนผอมสูง เอวบางร่างน้อย กล้ามเนื้อน้อย ไหล่ห่อ นิ้วมือเรียวยาว แขนขายาว ท่าทางบอบบาง ผิวและเส้นผมละเอียด หน้าอกแบนแฟบ ทรวดทรงชะลูด ประสาทไวต่อความรู้สึกมาก ชอบหลบหนีสังคม กลัวการอยู่ในกลุ่ม ไม่ค่อยกล้า ท่าทางอ่อนแอ ไม่กระตือรือร้น ใจน้อย ชอบสันโดษ ชอบอยู่ตามลำพัง อารมณ์อ่อนไหว วิตกกังวลง่าย ช่างคิด มันเป็นโรคจิตประเภท Heboid คือชอบหลบหนีสังคม หุ่นแบบเอคโตมอฟี เชลดันว่า จะเป็นผู้มีแนวโน้ม ที่จะมีบุคลิกภาพที่เรียกว่า เซเรโบรโทเนีย (Cerebrotonia) คือเป็นคนไม่ชอบสังคม มีความเครียดทางอารมณ์อยู่เป็นนิจ ตัดสินใจอะไรบางอย่างรวดเร็ว เด็ดขาด นอนน้อย และชอบการสันโดษ โดยเฉพาะ เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาต่างๆบุคคล ที่มีลักษณะบุคลิกภาพประเภทนี้ จะไม่ทำอะไรที่เป็นการเรียกร้องความสนใจจากผู้อื่นเลยไม่เหมือนกับพวกอื่นๆ

2.2 พวกที่มีโครงสร้างแบบ Endomorphic หรือ Endomorphy เป็นประเภทมีลักษณะอ้วนเตี้ย มีโครงสร้างอ้วนกลม หน้ากลม มีเนื้อและไขมันมาก ร่างกายเต็มไปด้วยไขมัน พุงยื่นหนา ชอบสนุกสนานร่าเริง ชอบอยู่สบายๆ เปิดเผย กินเก่ง เพราะระบบย่อยอาหารทำงานดี จู้จี้ขี้บ่น โกรธง่ายหายเร็ว มันเป็นโรคจิตชนิด Manic depressive คือ บางครั้งดีใจมาก บางครั้งเสียใจมาก ชอบแสดงอิทธิฤทธิ์ ปล่อยชีวิตตามยถากรรม หุ่นแบบเอนโดมอฟี จะมีบุคลิกภาพประเภทที่เขาเรียกว่า วิซโรโตเนีย (Viscerotonia) กล่าวคือ เป็นผู้มีบุคลิกภาพประเภทรักความสะดวกสบาย ชอบการสังคม ชอบทำอะไรช้าๆ ปล่อยอารมณ์ตามสบาย ชีวิตไม่มีรีบมีร้อน มีความอดทนอดกลั้นทางอารมณ์ดีมาก เป็นคนที่ง่ายแก่การคบค้าสมาคมด้วย รักการกินเป็นที่หนึ่ง

2.3 พวกที่มีโครงสร้างแบบ Mesomorphic หรือ Mesomorphy พวกนี้เป็นประเภทนักกีฬา นักผจญภัย มีร่างกายสมส่วน สง่างาม ไหล่กว้าง ตะโพกเล็ก ชอบกีฬาการต่อสู้ ชอบผจญภัย กระฉับกระเฉง คล่องแคล่ว ว่องไว มีน้ำใจเป็นนักกีฬา กำยำล่ำสัน กล้ามเนื้อสมบูรณ์ ร่างกายเต็มไปด้วยกล้ามเนื้อ บึกบึน แข็งแรง ชอบใช้กำลัง หรือความก้าวร้าว ขยันขันแข็ง มีกระดูก และกล้ามเนื้อแข็งแรงได้สัดส่วน มีพลังงานมาก มักเป็นโรคจิตประสาท Paranoid คิดว่าตัวเองเป็นใหญ่ในโลก ชอบกำลังมุ่งทำลายชีวิตคน หุ่นแบบเมโซมอฟี จะมีบุคลิกภาพประเภท โซมาโตโตเนีย (Somatotonia) คือเป็นพวกรักการต่อสู้ผจญภัย ชอบการเสี่ยง เป็นคนที่ค่อนข้างจะก้าวร้าว มักจะกระทำการใดๆที่เป็นการแสดงว่าตัวมีอำนาจและพละกำลังมากมีข้อที่น่าสังเกตคือ ความอ้วน ผอม ลักษณะสูงเตี้ยของร่างกาย เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับเรื่องโภชนาการอยู่มาก นักกีฬาเลิกเล่นกีฬาอาจกลายเป็นคนอ้วนลงพุง และการกำหนดลักษณะทางจิตใจว่ารูปร่างอย่างนั้น มีอารมณ์อย่างนี้น่าจะเป็นการเหมารวม (Stereotype) มากกว่าเมื่อเห็นคนอ้วนมักจะคาดหวังเอาว่าเป็นคนตลกสนุกสนานร่าเริง ไปเสียหมดทุกคน เพราะเคยมีประสบการณ์มาเช่นนั้น แต่ว่าแท้จริงแล้วอาจจะไม่ใช่เป็นกฎ

ตายตัวว่าต้องเป็นอย่างนั้น ทุกคน และบางครั้งคนอ้วนแสดงพฤติกรรมเช่นนั้น อาจเป็นเพียงการสวมบทบาท (Role) ที่สังคมคิดว่าเขาควรจะแสดงก็เป็นได้ ซึ่งคนอ้วนบางคนอาจจะก้าวร้าวมาก แต่เก็บกดไว้และหาวิธีการทำร้ายคนอื่นด้วยวิธีที่เราคิดไม่ถึงหรือวิธีแยบยลก็มี

ทฤษฎีมนุษยนิยมของคาร์โรเจอร์ส

โรเจอร์สเชื่อว่า มนุษย์มีธรรมชาติที่ดีมีแรงจูงใจในด้านบวก เป็นผู้ที่มีเหตุผล (Rational) เป็นผู้ทีสามารถได้รับการขัดเกลา (Socialized) สามารถตัดสินใจเลือกวิถีชีวิตของตนเองได้ ถ้ามีอิสระเพียงพอ และมีบรรยากาศที่เอื้ออำนวย ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ (Full Potential) และพัฒนาไปสู่ทิศทางที่เหมาะสมกับ ความสามารถของแต่ละบุคคล อันจะนำไปสู่การตระหนักรู้ในตนเองอย่างแท้จริง (Self-Actualization)

โครงสร้างทางบุคลิกภาพ

โครงสร้างบุคลิกภาพของโรเจอร์สประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ส่วนคือ

1. อินทรีย์ (The organism) หมายถึง ทั้งหมดที่เป็นตัวบุคคล รวมถึงส่วนทางร่างกายหรือทางสรีระของบุคคล (Physical Being) ที่ประกอบด้วย ความคิด ความรู้สึกที่แสดงปฏิกิริยาตอบต่อสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นการแสดงพฤติกรรมทั้งหมดของบุคคล โดยแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการ (Needs) ที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล และทำให้มนุษย์ มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองไปสู่การรู้จักตนเองอย่างแท้จริง (Self-Actualization) นอกจากนี้ มนุษย์จะแสดงพฤติกรรมโดยการนำเอาประสบการณ์เดิมบางอย่างที่เขาให้ ความหมาย หรือให้ ความสำคัญต่อกับประสบการณ์เดิมบางอย่าง ที่เกิดจากการเรียนรู้ และนำเอาประสบการณ์เหล่านี้มาเป็นสัญลักษณ์ในจิตสำนึกของเขา (Symbolized in the Consciousness) โดยปฏิเสธประสบการณ์บางอย่างดังนั้นผู้ที่มี ความสามารถรับรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้ ความหมายของประสบการณ์ที่ถูกต้องกับ ความเป็นจริงมากที่สุด จะเป็นผู้ที่สามารถพัฒนาได้ตามปกติ (Normal Development)

2. ประสบการณ์ทั้งหมดของบุคคล (Phenomenology Field) ที่เป็นสิ่งที่บุคคลจะรู้เฉพาะตนเท่านั้นและประสบการณ์ของบุคคลนี้ จะมีการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มพูนอยู่ตลอดเวลา โรเจอร์สอธิบายว่ามนุษย์อยู่ในโลกของการเปลี่ยนแปลง ที่มีตนเองเป็นศูนย์กลางเป็นประสบการณ์ที่อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายนอกและสิ่งเร้าภายในตัวบุคคล สามารถแบ่งออกเป็นประสบการณ์ทั้งส่วนที่เกี่ยวข้องกับจิตสำนึก และจิตใต้สำนึกของบุคคล ที่ผ่านเข้ามาในชีวิตของเขา ทั้งเป็นสิ่งที่สื่อสารได้ และทั้งที่สื่อสารไม่ได้ ซึ่งเป็นพลังกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่างๆ เช่น เด็กร้องไห้เมื่อเห็นสุนัขอาจเกิดจาก เคยถูกสุนัขกัด หรืออาจเคยถูกข่มขู่ให้กลัวสุนัขจนฝังใจหรือประสบการณ์ที่อยู่ในจิตใต้สำนึกบางอย่าง บุคคลไม่สามารถสื่อสารออกมาได้ เพราะอาจถูกเก็บไว้และซ่อนอยู่ภายในจิตใจจนเจ้าตัวไม่สามารถเข้าใจได้ เป็นลักษณะของเงื่อนปมที่ฝังอยู่ภายในจิตใจ โดยทั่วไปแล้วบุคคลจะให้ความหมาย และเลือกรับรู้เฉพาะประสบการณ์ที่สำคัญ โรเจอร์ส ให้ ความสำคัญต่อ ความสามารถในการสื่อสารประสบการณ์เฉพาะตนให้กับผู้อื่นสามารถรับรู้ และเข้าใจได้ จะเป็นแนวทางหนึ่งที่จะ

นำไปสู่การเข้าใจตนเองของบุคคล ในขณะที่ผู้ที่มี ความแปรปรวนทางอารมณ์และบุคลิกภาพ เกิดจาก ความไม่สามารถในการสื่อสารประสบการณ์เฉพาะตนอย่างเหมาะสมได้

3. ตัวตน (The Self) เป็นศูนย์กลางของบุคลิกภาพ ที่เป็นส่วนของการรับรู้ และค่านิยมเกี่ยวกับตัวเรา ตัวตนพัฒนามาจากกการที่อินทรีย์มีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม เป็นประสบการณ์เฉพาะตน ในการพัฒนาตัวตนของบุคคลนั้น บุคคลจะพบว่า มีบางส่วนที่คล้ายและบางส่วนที่แตกต่างไปจากผู้อื่น ตัวตนเป็นส่วนที่ทำให้พฤติกรรมของบุคคลมี ความคงเส้นคงวา (Consistency) และประสบการณ์ใดที่ช่วยยืนยัน ความคิดรวบยอดของตน (Self-concept) ที่บุคคลมีอยู่ บุคคลจะรับรู้ และผสมผสานประสบการณ์นั้นเข้ามาสู่ตนเองได้อย่างไม่มี ความคับข้องใจ แต่ประสบการณ์ที่ทำให้บุคคลรู้สึกว่าอัตมโนทัศน์ที่มีอยู่เบี่ยงเบนไปจะทำให้บุคคลเกิด ความคับข้องใจที่จะยอมรับประสบการณ์นั้น ความคิดรวบยอดของตนเป็นสิ่งที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพราะบุคคลจะต้องอยู่ในโลกแห่ง ความเปลี่ยนแปลงโดยมีตัวเอง (Self) เป็นศูนย์กลางในการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ

พัฒนาการทางบุคลิกภาพ (Development of Personality)

โรเจอร์ส ได้อธิบายถึง กระบวนการพัฒนาการทางบุคลิกภาพว่า มีกระบวนการ 2 ประการดังนี้

1. กระบวนการพัฒนาการค่านิยม (Organizing Valuing Process) ตามที่ได้กล่าวมาแล้วว่า โรเจอร์สเชื่อว่า บุคคลเกิดมา พร้อมพลัง หรือแรงจูงใจ ที่จะพัฒนาตนเองไปสู่สภาวะของการรู้จักตนเองอย่างแท้จริง และเนื่องจากบุคคลเกิดมาจาก สิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน จึงจำเป็นที่จะต้องเข้าใจสิ่งแวดล้อมและโลกส่วนตัวของบุคคลด้วย(Internal Frame of Reference) ซึ่งถือว่าเป็นส่วนสำคัญที่บุคคลจะเลือกรับรู้ และให้ ความหมายต่อประสบการณ์ต่าง ๆ เช่น เด็กที่ถูกนำไปอยู่ในสิ่งแวดล้อมใหม่ อาจเกิด ความกลัว ที่อาจเกิดมาจาก การรับรู้ โดยไม่จำเป็นต้องมาจากสภาพ ความเป็นจริงของสิ่งแวดล้อมเสมอไป และเมื่อเด็กมีประสบการณ์เพิ่มเติม ที่ทำให้เกิด ความเชื่อว่าสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่นั้น ไม่น่ากลัวอย่างที่เคยรับรู้ ทำให้เด็กมีการรับรู้ โดยไม่จำเป็นต้องมาจากสภาพ ความเป็นจริงของสิ่งแวดล้อมเสมอไป และเมื่อเด็กมีประสบการณ์เพิ่มเติม ที่ทำให้เกิด ความเชื่อว่า สภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่นั้น ไม่น่ากลัวอย่างที่เคยรับรู้ ทำให้เด็กมีการรับรู้เปลี่ยนแปลงไปเป็นการรับรู้ใหม่ หากจะกล่าวโดยสรุป จะเห็นว่า การที่เด็กเกิดมาหากอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่อบอุ่นปลอดภัยเต็มไปด้วย ความรักเอาใจใส่ จะทำให้เด็กรับรู้และให้ค่านิยม ต่อประสบการณ์นั้น ไปทางบวก เด็กจะรับรู้ต่อสภาพแวดล้อม และให้ ความหมายของการรับรู้ตาม ความเป็นจริง ในทางตรงข้าม เด็กที่ได้รับสิ่งแวดล้อมทางลบ เขาก็จะให้ค่านิยมต่อประสบการณ์ในทางลบ สิ่งเหล่านี้ ถือว่าเป็นกระบวนการพัฒนาการทางค่านิยม ที่มีการเปลี่ยนแปลงเนื่องมาจากประสบการณ์ที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้นประสบการณ์ของบุคคล จะมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาการทางค่านิยมของบุคคล

2. การยอมรับจากผู้อื่น (Positive Regard from others) จะเห็นได้ว่า ตัวตน (self) ของบุคคล จะเริ่มพัฒนาเมื่อบุคคล มีปฏิกิริยาสัมพันธ์ กับสิ่งแวดล้อม รอบตัวเขา เขาจะรับรู้ ความจริงของสภาพแวดล้อม และนำเอาประสบการณ์ต่าง มาให้ ความหมายต่อการรับรู้เรียกว่า ประสบการณ์แห่งตนเอง (Self-Experience) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนเอง กับบุคคลที่สำคัญที่อยู่ในสิ่งแวดล้อมของ

เขา จะนำไปสู่การพัฒนา อัตมโนทัศน์ (Self-Concept) เพราะทำให้บุคคลรู้สึกถึง ความเป็นเอกลักษณ์ของตนเองการพัฒนาบุคลิกภาพของบุคคลจะเริ่มจาก ในช่วงแรกของชีวิต ทารกไม่สามารถแยกตนเองออกจากสิ่งแวดล้อม และนึกว่าเป็นตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสิ่งแวดล้อม ทำให้เด็กติดพ่อแม่ และสิ่งแวดล้อมตนเองได้ และเริ่มเข้าใจตัวตนของตัวเอง อย่างไรก็ตาม ในระยะนี้ จะเป็นช่วงที่เด็กมุ่งแสวงหา ความต้องการ พึงพอใจเพื่อสนอง ความต้องการของตน เพราะเขาพึ่งตนเองไม่ได้ต้องพึ่งคนอื่น จึงเรียนรู้ที่จะเรียกร้อง ความสนใจและการยอมรับจากผู้อื่น เมื่อโตขึ้นเด็กจะเริ่มเรียนรู้ว่าพฤติกรรมบางอย่างทำให้ผู้อื่นตอบสนองเขาอย่างรักใคร่ บางอย่างอาจทำให้ผู้อื่นไม่พอใจ ไม่ยอมรับและไม่ได้รับการตอบสนอง ปฏิกิริยาเหล่านี้ทำให้เด็กเลือกพฤติกรรมที่ทำให้คนอื่นพอใจ และหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่ทำให้ผู้อื่นไม่พอใจ เด็กจึงเรียนรู้ที่จะรับค่านิยมของผู้อื่นมาไว้ในตนเอง ทำให้เกิดการประเมินตนเอง (Self-Evaluation) จากพฤติกรรมที่ผู้อื่นยอมรับ หรือไม่ยอมรับ เขามาเป็นเครื่องตัดสิน

3. การยอมรับตนเอง (Self-Regard) บุคคลจะเรียนรู้ที่จะยอมรับตนเองจากการที่เขารับรู้ว่าผู้อื่นแสดงการยอมรับในตัวเขาหรือไม่ อย่างไร โดยไม่คำนึงถึง ความต้องการของตนเอง แต่จะเอา ค่านิยมของผู้อื่นที่มีต่อตัวเขา เป็นเกณฑ์ในการประเมินพฤติกรรมของตนว่า ดีเลว ทำให้เขาแสดงพฤติกรรรมเพื่อให้สนอง ความต้องการของผู้อื่น และให้ผู้อื่นยอมรับมากกว่า การคำนึงถึงความพึงพอใจของตน ทำให้เขารับเอา (Interject) ค่านิยมผู้อื่นเข้ามาไว้ในตนเอง

4. ภาวะของการมีคุณค่า (Conditions or Worth) เป็นลักษณะที่บุคคลรู้สึกว่าตน มีคุณค่า เพราะเขาสามารถยอมรับตนเองได้ โดยมโนภาพแห่งตนที่เขารับรู้สอดคล้องกับ ความเป็นจริง เมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น แต่ถ้ามโนภาพแห่งตนของเขาแตกต่างไปจาก ความจริง จะทำให้เขาเกิด ความวิตกกังวลและปฏิเสธ ไม่ยอมรับตนเองตาม ความเป็นจริง ทำให้เขามีพฤติกรรมไม่สมเหตุสมผล ไม่สามารถปรับตัวได้ หากบุคคลรับเอาค่านิยมของผู้อื่น หรือบรรทัดฐานของผู้อื่น และสังคมเข้าไว้ในตนเองมากเกินไป จะทำให้เขาไม่สามารถยอมรับตนเองได้ เกิด ความรู้สึกว่าตนเองไร้คุณค่า เกิดความคับข้องใจขึ้นจะเห็นได้ว่า การที่บุคคลจะมีพัฒนาการทางบุคลิกภาพได้อย่างเหมาะสมนั้น จะขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่เด็กได้รับโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าเด็กได้รับ ความรักจากครอบครัวโดยปราศจากเงื่อนไข (Unconditional Positive Regard) จะทำให้เด็กเกิด ความรู้สึกอบอุ่นปลอดภัยซึ่งเป็น ความรู้สึกที่เป็นพื้นฐานของการมีบุคลิกภาพสมบูรณ์ ทั้งนี้เนื่องจากการยอมรับโดยปราศจากเงื่อนไข จะทำให้บุคคลเรียนรู้ถึงแม้ว่าพฤติกรรมบางอย่างของเขาจะไม่เป็นที่ยอมรับ แต่พ่อแม่ก็ยังให้ ความรักและยอมรับเขาอยู่เขาจะไม่เกิด ความรู้สึกว่าตนเองไร้คุณค่า และยังสามารถยอมรับตนเอง และสามารถมองตนเองในทางบวก (Positive Self-Regard) ได้และแม้ว่า เขาจะมีการตัดสินใจทำบางอย่างที่ผิดพลาด เขาก็ยังกล้าที่จะรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง สามารถควบคุมพฤติกรรมของตนเอง ไปสู่การเปลี่ยนแปลงและแก้ไขได้ กล้าที่จะเผชิญกับประสบการณ์ใหม่ๆ สามารถใช้พลังที่มีอยู่ในตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้กระบวนการพัฒนาค่านิยมและการยอมรับตนเองเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถรับรู้ และให้ ความหมายต่อประสบการณ์ต่างๆ ตามความเป็นจริง มี ความพอใจในตนเอง และสามารถพัฒนาตนเองให้อยู่อย่างมีประสิทธิภาพ (Fully

Functioning Person) ลักษณะของผู้ทีมีบุคลิกภาพที่สมบูรณ์ (Healthy Personality) ผู้ที่มีบุคลิกที่สมบูรณ์ในทัศนะของโรเจอร์ส จะมีลักษณะต่างๆ ได้แก่ เป็นผู้ที่มี ความสามารถปรับตัวได้ตามความเป็นจริง มี ความสอดคล้องระหว่างตัวตนกับประสบการณ์ สามารถเปิดตนเองออกรับประสบการณ์ใหม่ ๆ รับ ความต้องการที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอก ได้ถูกต้องเข้าใจตนเอง สามารถเลือกและตัดสินใจตอบสนอง ความต้องการของตนเองได้ รับรู้เกี่ยวกับตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ มีชีวิตอยู่กับปัจจุบันเป็นตัวของตัวเองสามารถนำเอาประสบการณ์ต่างๆมาพัฒนาตนเอง เชื่อใน ความสามารถของตนเอง ตลอดจนรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง และไม่ตัดสินใจที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ โดยขึ้นอยู่กับการยอมรับหรือการไม่ยอมรับจากผู้อื่น

3. แนวความคิด เรื่องทักษะในการทำงาน

ทักษะ (Skill) เป็นความชำนาญ หรือความสามารถในการปฏิบัติงานนั้นๆ ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ การฝึกฝน ประสบการณ์ และพรสวรรค์ ทักษะเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ เช่น พยาบาลต้องมีทักษะในการรักษาพยาบาล ครูต้องมีทักษะในการจัดการเรียนรู้ เป็นต้น เช่นเดียวกันผู้บริหารจะต้องมีทักษะทางการบริหาร (Management Skills)

โรเบิร์ต แอล แคทซ์ (Robert L. Katz. 1996) ได้กำหนดทักษะที่จำเป็นในกระบวนการบริหาร และย้ำให้เห็นว่าผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จจะมีทักษะพื้นฐานที่สำคัญ 3 ด้าน ดังนี้

1. ทักษะด้านเทคนิค (Technique skills) เป็นทักษะความรู้ความสามารถ และความชำนาญในการปฏิบัติงานในสายงาน หรือวิชาชีพของตน เช่น การสอน การก่อสร้าง การรักษาพยาบาล เป็นต้น ทักษะด้านเทคนิคจะเกิดจากการเรียนรู้ การฝึกฝน และประสบการณ์ที่บุคคลได้ปฏิบัติจนชำนาญ ทักษะด้านเทคนิค เป็นทักษะสำคัญ สำหรับผู้บริหาร ที่จะช่วยในการแก้ปัญหาและให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

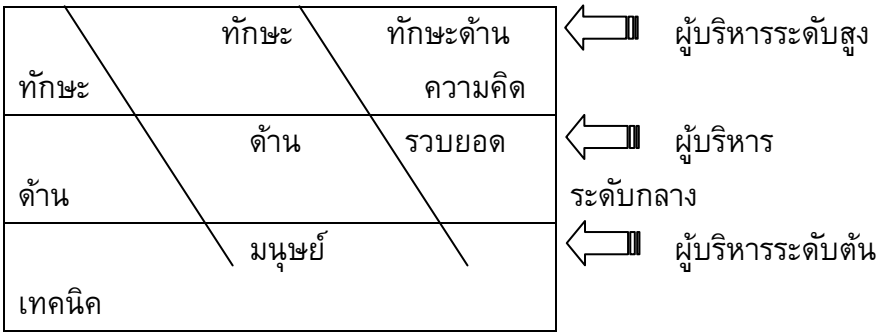
2. ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ (Human relation skills) เป็นทักษะความสามารถในการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์การอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งระดับใดก็ตาม ผู้บริหารจะต้องทำงานร่วมกับบุคคลกลุ่มต่างๆ เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา และบุคคลภายนอก เป็นต้น ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องพัฒนาทักษะในการทำงานและการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นๆ ได้อย่างเหมาะสม ทักษะด้านมนุษย์จึงเป็นทักษะพื้นฐานสำหรับผู้บริหารและสมาชิกทุกคนที่จะต้องอยู่ร่วมและทำงานภายใต้องค์การเดียวกัน ทักษะพื้นฐานของด้านนี้ได้แก่ การฟัง การพูด ทัศนคติและการเปิดรับต่อบุคคลอื่น การทำงานเป็นทีม และความสามารถทางอารมณ์ เป็นต้น

3. ทักษะด้านความคิด (Conceptual skills) เป็นทักษะด้านการกำหนดปัญหา การรวบรวม การจัดระบบข้อมูล การวิเคราะห์ การวางแผน การประสานงาน และการประมวลผลข้อมูลเป็นสารสนเทศ การสรุปความรู้ และความเข้าใจในความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของการดำเนินงาน รวมทั้งความสามารถในการแสวงหาโอกาส การตัดสินใจ และการวางแผนอนาคต ซึ่งจะมีความสำคัญต่อ

ความต้องการเฉพาะหน้า และการดำเนินงานในระยะยาวขององค์การ ทักษะความคิดรวบยอดนี้เป็นทักษะสำคัญสำหรับผู้บริหารที่จะต้องคิดอย่างเป็นระบบ (system thinking) มีการกำหนดปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาอย่างถูกต้อง และตรงประเด็น โดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูงที่จะต้องคิดเชิงกลยุทธ์ (strategic thinking) ได้อย่างมีประสิทธิผล

คัทซ์ (Katz. 1996) ได้กล่าวว่าผู้บริหารในแต่ละระดับต้องการทักษะพื้นฐานทั้ง 3 ทักษะที่แตกต่างกัน ผู้บริหารระดับสูงต้องการทักษะทางเทคนิคน้อยกว่าผู้บริหารระดับต้น แต่จะใช้ทักษะทางด้านความคิดรวบยอดมากกว่าผู้บริหารระดับต้น ทั้งนี้เพราะว่าผู้บริหารระดับสูงจำเป็นจะต้องมองเห็นความสัมพันธ์ การผสมผสานเชื่อมโยงของสิ่งต่างๆ ภายในองค์การอย่างชัดเจน แต่ผู้บริหารระดับต้นจำเป็นที่จะต้องรู้ทักษะทางด้านเทคนิคอย่างชัดเจน เพราะจะต้องทำงานกับผู้ปฏิบัติงานโดยตรง จะต้องสอนให้ผู้ปฏิบัติงานในการทำงาน สำหรับทักษะทางมนุษย์นั้นไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารระดับไหนก็มีความสำคัญและจำเป็นในการบริหารงานทั้งนั้น

ทักษะทางการบริหารสามารถสรุปเป็นภาพประกอบได้ ดังนี้



ภาพประกอบ 2 ทักษะทางการบริหาร

แนวคิดทักษะการจัดการ (Managerial skills) เป็นทักษะทางการบริหารของผู้บริหารซึ่งประกอบด้วยทักษะที่สำคัญ 3 ทักษะคือ

2.1 ทักษะทางด้านความคิด (Conceptual skills) เป็นทักษะที่จำเป็นสูงสุดสำหรับผู้บริหารในทุกองค์การทุกระดับ ผู้บริหารควรจะต้องมองเห็นภาพรวม ตระหนักและเข้าใจเป็นอย่างดีถึงภารกิจและหน้าที่ขององค์การ ตลอดจนมองเห็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาองค์การได้ ซึ่งจะเป็นผู้บริหารที่เก่งงานและครองงานได้ ผู้บริหารระดับสูง เช่น นายกรัฐมนตรี ปลัดกระทรวง อธิบดี ประธานบริษัท และกรรมการผู้จัดการใหญ่ เป็นต้น จำเป็นต้องใช้ทักษะด้านนี้มากเป็นพิเศษ สำหรับผู้บริหารระดับกลาง เช่น ผู้อำนวยการกอง หัวหน้ากอง ผู้จัดการฝ่าย และผู้จัดการแผนก จำเป็นต้องใช้ทักษะด้านนี้ในระดับมาก ส่วนผู้บริหารระดับต้น เช่น หัวหน้าฝ่าย หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าภาควิชา และหัวหน้าแผนก จำเป็นต้องใช้ทักษะด้านนี้ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อย

2.2 ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ (Human relation skills) เป็นทักษะที่จำเป็นรองลงมาสำหรับผู้บริหารในองค์การทุกระดับ ทักษะด้านนี้เป็นทักษะในการรู้จักคน เข้าใจคน ทำงานร่วมกับคน และครองคนได้ เรียกว่า “เก่งคน” ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการจูงใจบุคลากรในองค์การให้ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ มีทักษะในการแก้ปัญหาอันเนื่องมาจากบุคลากร ซึ่งปัญหาดังกล่าวจะมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมขององค์การเช่น บุคลากรมีความผิดหวังในเรื่องส่วนตัว รู้สึกเซ็ง กังวลกับเรื่องครอบครัว กังวลกับการเลื่อนตำแหน่ง กลุ้มใจเรื่องหนี้สิน และขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมี ทักษะในการเข้าสังคม เข้ากับบุคคลได้ทุกระดับ มีทักษะในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลได้

ผู้บริหารระดับสูงในองค์การจะหาเวลาว่างสำหรับส่วนตัวได้ยาก มีงานรับแขก และงานออก สังคมเป็นส่วนใหญ่ จึงเกี่ยวข้องกับบุคคลในองค์การในระดับปานกลาง ผู้บริหารระดับกลางจะเกี่ยวข้องกับบุคคลในระดับมาก ส่วนผู้บริหารระดับต้นจะใช้เวลากับบุคคลในระดับปานกลางค่อนข้างน้อย

2.3 ทักษะด้านเทคนิค (Technical skills) เป็นทักษะที่จำเป็นอันดับสุดท้ายสำหรับผู้บริหารในองค์การทุกระดับ แต่มีระดับความสำคัญแตกต่างกัน กล่าวคือผู้บริหารระดับสูง ต้องใช้ทักษะด้านนี้ระดับน้อย ผู้บริหารระดับกลางต้องใช้ทักษะด้านนี้ในระดับมาก ส่วนผู้บริหารระดับต้นต้องใช้ทักษะด้านนี้ในระดับมากที่สุด

วินิจ เกตุขำ (2549: 53-64) ทักษะการบริหาร นับว่าเป็นทักษะของผู้บริหารหรือของผู้นำองค์การหรือหน่วยงานที่ต้องมีอยู่ในตัวและสามารถใช้ได้อย่างมีคุณค่าต่อการบริหารงาน โดยเฉพาะทักษะด้านมนุษย์ หรือ ทักษะการทำงานกับคน ซึ่งมีอย่างมากมายและหลากหลาย ทักษะการบริหารสามารถเรียนรู้และพัฒนาให้ชำนาญได้ เพียงแต่ผู้บริหารหรือผู้นำรู้จักใช้อย่างมีหลักการและระลึกอยู่เสมอว่า ทักษะการบริหารมีลักษณะเป็นพฤติกรรม ควบคุมได้และฝึกฝนได้ บางทักษะก็มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ไม่ได้แยกจากกันโดยเด็ดขาดเมื่อใช้ทักษะหนึ่งก็ต้องใช้อีกทักษะหนึ่ง หรือมากกว่าควบคู่กันหรือต่อเนื่องกันไป ทักษะการบริหารที่ใช้กันมากในองค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ มี 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่หนึ่ง ทักษะส่วนบุคคล ประกอบด้วยทักษะการรู้จักตนเอง ทักษะการจัดการความเครียดในตนเอง ทักษะการแก้ปัญหาเชิงวิเคราะห์และสร้างสรรค์ กลุ่มที่สองทักษะระหว่างบุคคล ประกอบด้วยทักษะสอนงาน การให้คำปรึกษาและการสื่อสารเชิงสนับสนุน ทักษะการได้มาและการใช้อำนาจ ทักษะการสร้างแรงจูงใจและทักษะการจัดการกับความขัดแย้ง กลุ่มที่สาม ทักษะกลุ่มบุคคล ประกอบด้วย ทักษะการมอบอำนาจและการกระจายอำนาจ กับทักษะการสร้างและการทำงานเป็นทีม กลุ่มสุดท้าย ทักษะเสริม ประกอบด้วยทักษะการนำเสนองานปากเปล่าและข้อเขียน ทักษะการสัมภาษณ์ และทักษะการจัดการประชุม รวมทั้งสิ้น 12 ทักษะ ซึ่งล้วนเป็นทักษะที่งานวิจัยยืนยันว่าเป็นทักษะที่ทำให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างดียิ่ง และใช้กันมากในบรรดานักบริหาร ทั้งบริหารธุรกิจ บริหารรัฐกิจและบริหารการศึกษา นักบริหารที่ชาญฉลาดจึงควรใช้ทักษะการบริหารดังกล่าวเพื่อพัฒนางานและพัฒนาคนให้เกิดประสิทธิผลโดยการเรียนรู้ วิเคราะห์ ฝึกฝนและประยุกต์ให้เหมาะสมกับความสามารถของตัวผู้บริหารเองและบริบทขององค์การให้มากที่สุด

4. แนวความคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในการทำงาน (Effectiveness)

ความหมายของประสิทธิผลในการทำงาน

รอบบินส์ และ โคเตอร์ (Robbins and Coulter. 1999: 9) ประสิทธิผล หมายถึง การทำงานให้ประสบความสำเร็จในแง่การจัดการ คือการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญประสิทธิผลขององค์กร ต้องวิเคราะห์ต่อไปถึงความสำเร็จของเป้าหมายว่าเป็นเป้าหมายระยะสั้นหรือระยะยาวและเป็นเป้าหมายที่แท้จริง หรือเป็นเพียงเป้าหมายทางการที่ระบุไว้ให้บุคคลภายนอกทราบเป้าหมายต่างๆที่กำหนดและทำบรรลุผลลงได้นั้นได้ตกเป็นของกลุ่ม ผลประโยชน์กลุ่มใดอีกด้วย เช่น เป็นของผู้ถือหุ้น พนักงานฝ่ายจัดการ หรือกับคู่ค้าลูกค้าและบุคคลภายนอกรวมทั้งสังคมโดยส่วนรวม

กิบสัน และคณะ (Gibson; & others.1988: 812) ให้ความหมายของประสิทธิผลว่าหมายถึง การกระทำใดๆ หรือ ความพยายามใดๆ ที่มีความมุ่งหมายจะได้รับผลอะไรสักอย่างให้เกิดขึ้น และการกระทำจะมีประสิทธิผลสูงต่ำเพียงใดขึ้นกับว่าผลที่ได้รับนั้นตรง ครบถ้วน ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ และใช้พลังงานน้อยเพียงใด

ธงชัย สันติพงษ์ (2539: 315) ให้ความหมายของประสิทธิผลว่าหมายถึง ความสำเร็จในการที่สามารถดำเนินการก้าวหน้าไปและสามารถบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ที่ตั้งไว้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2539: 8-9) ให้ความหมายของประสิทธิผลว่าหมายถึง ความสามารถในการสร้างงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมาย ที่ได้วางไว้ โดยการประเมินประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานจะวัดจากผลลัพธ์ได้ตรงตามเป้าหมายหรือไม่

แนวคิดเกี่ยวกับการวัดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

สเตียร์ และ เดสเล่อร์ (Steers. 1975: 546-549; Dessler P. 1986: 65-69) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการวัดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานว่าสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. การวัดประสิทธิผลโดยใช้ตัวชี้บ่งเดี่ยว โดยจะใช้ตัวชี้บ่งที่เหมาะสมที่สุดเพียงตัวเดียวในการวัดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เช่น ความสามารถในการผลิต ความสำเร็จในภารกิจและการบรรลุเป้าหมายเป็นต้น

นอกจากนี้แคมพ์เบล และ คณะ (Campbell; & others. 1977: 36-39) ได้ทำการสำรวจรายการของตัวชี้บ่งที่ใช้ในการวัดประสิทธิผลแบบตัวชี้บ่งเดี่ยว และพบว่ามีอยู่ถึง 30 ตัว ดังนี้ (1) ประสิทธิผลในภาพรวม (2) ผลผลิต (3)ประสิทธิภาพ (4)ผลตอบแทน (5)คุณภาพ (6)อุบัติเหตุ (7) การเติบโต (8) การขาดงาน (9) การเปลี่ยนงาน (10) ความพึงพอใจในงาน (11) แรงจูงใจ (12) ขวัญ (13) การควบคุม (14) ความขัดแย้ง/ความกลมเกลียว (15) ความยืดหยุ่น/การปรับตัว (16) การวางแผนและการตั้งเป้าหมาย (17) ความเห็นพ้องในเป้าหมาย (18) การยอมรับเป้าหมายขององค์การเป็นของตน (19) ความสอดคล้องกันของบทบาทและบรรทัดฐาน (20) ทักษะการบริหาร

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (21) ทักษะการบริหารงาน (22) การบริหารข้อมูลและการติดต่อสื่อสาร (23) ความพร้อม (24) การใช้ประโยชน์จากสิ่งแวดล้อม (25) การประเมินโดยสภาพแวดล้อมภายนอก (26) ความมั่นคง (27) คุณค่าของทรัพยากรบุคคล (28) การมีส่วนร่วมและอิทธิพลร่วม (29) การให้ความสำคัญต่อการฝึกอบรมและพัฒนา (30) การให้ความสำคัญต่อสัมฤทธิผล

แสดงรายชื่อบางส่วนของตัวชี้บ่งเดี่ยวในการวัดประสิทธิผล

ตัวชี้บ่ง	เกณฑ์การวัด
ความมีประสิทธิภาพโดยรวม	ความมากน้อยของการบรรลุถึงเป้าหมายทั้งหมด หรือบรรลุถึงความสำเร็จในงานหลัก
คุณภาพ	คุณภาพของผลผลิต หรือบริการ
ผลผลิต	ปริมาณของผลผลิต หรือบริการ ทั้งนี้ไม่ใช่เป็นการวัดประสิทธิภาพเนื่องจากไม่มีการคำนวณถึงค่าใช้จ่ายเมื่อเทียบกับอัตราส่วนกับผลที่ได้รับ
ความพร้อม	การตัดสินใจทั่วไปเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของการปฏิบัติงานที่จำเพาะเจาะจงบางอย่างหากถูกขอร้อง
ประสิทธิภาพ	อัตราส่วนซึ่งเปรียบเทียบระหว่างการปฏิบัติงานกับค่าใช้จ่ายสำหรับการปฏิบัติต่อ 1 หน่วย
ประสิทธิภาพ	อัตราส่วนซึ่งเปรียบเทียบระหว่างการปฏิบัติงานกับค่าใช้จ่ายสำหรับการปฏิบัติต่อ 1 หน่วย
ผลตอบแทน	ผลประโยชน์ที่ได้จาการลงทุน
การเติบโต	การเพิ่มในสิ่งต่างๆ โดยเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันกับสภาพที่เคยเป็น
การขาดงาน	ความบ่อยครั้งหรือจำนวนของการขาดงาน
อุบัติเหตุ	ความบ่อยครั้งของอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในการทำงาน ซึ่งมีผลทำให้เกิดการชะงักล่าช้าของงาน
ความพึงพอใจ	ความรู้สึกพอใจซึ่งบุคคลมีต่อบทบาทหรืองานของตนในองค์การ

ตัวชี้บ่ง	เกณฑ์การวัด
การยอมรับเป้าหมายองค์การเป็นของตน	การยอมรับเป้าหมายขององค์การโดยบุคคล โดยเชื่อว่าเป้าหมายขององค์การถูกต้องและสมควร
ความขัดแย้ง-ความสามัคคี	ความขัดแย้งหมายถึงการขัดแย้งทั้งทางวาจาและร่างกาย การไม่ประสานงานกันและการสื่อข้อความที่ไม่มีประสิทธิผล ส่วนความสามัคคี หมายถึงการที่สมาชิกองค์การชอบพอกัน การทำงานร่วมกันได้ดีติดต่อสื่อสารเต็มที่และเปิดเผย และประสานการทำงานกัน

ที่มา : J.P.Cambell. (1973), Research into the Nature of Organizational Effectiveness: An Endangered Species Unpublished manuscript, University of Minnesota, Used by Permission of author อ้างใน Richard M.Steers. (1975), Organization Effectiveness A Behavioral View U.S.A. : Goodyear Publishing Company. Inc P40-41

2. การวัดประสิทธิผลโดยใช้ตัวบ่งชี้หลายตัว เป็นการวัดที่ได้รับความนิยมอย่างกว้างขวาง โดยจะใช้ตัวชี้บ่งหลายตัวที่เหมาะสมในการวัดประสิทธิผล เช่น ฮอย และมิสเคิล (Hoy; & Miskle. 1991: 382-383) เสนอการวัดประสิทธิผลจากหน้าที่หลัก 4 ประการดังนี้

2.1 การปรับตัว หมายถึง การปรับตัว ให้สอดคล้องกับ สิ่งแวดล้อมภายนอก โดยการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้ตอบสนองต่อสภาพการใหม่ๆ ซึ่งตัวบ่งชี้ที่ใช้วัดได้แก่ ความสามารถในการปรับเปลี่ยน นวัตกรรม ความเจริญเติบโต และการพัฒนา

2.2 การบรรลุเป้าหมาย หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งตัวบ่งชี้ที่ใช้วัดได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ คุณภาพ การแสวงหาทรัพยากร และประสิทธิภาพ

2.3 การบูรณาการ หมายถึง การประสานความสัมพันธ์ของสมาชิกภายในองค์การเพื่อรวมพลัง ให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงานขององค์การ ซึ่งตัวบ่งชี้ที่ใช้วัดได้แก่ ความพอใจ บรรยากาศ การติดต่อสื่อสาร และความขัดแย้ง

2.4 การคงสภาพความสมบูรณ์ของระบบค่านิยม หมายถึง การดำรงรักษา ระบบค่านิยมขององค์การ ซึ่งตัวบ่งชี้ที่ใช้วัดได้แก่ ความภักดี ศูนย์กลางความสนใจในชีวิต แรงจูงใจ และเอกลักษณ์

สิริรัตน์ สวยสม (2546: 18) การดำเนินการใดๆก็ตามที่จะให้เกิดประสิทธิผลเต็มที่ 100% ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้นเป็นไปได้ยาก แต่อย่างไรก็ตามการประเมินประสิทธิผล สามารถมองได้ 2 แง่ คือ

1. ในแง่ประสิทธิผลสมบูรณ์ คือ การทำงานนั้นต้องให้ผลออกมา 100% แต่ในความเป็นจริงประสิทธิผลย่อมไม่เกิดขึ้น

2. ในแง่ประสิทธิผลสัมพันธ์(Relative Efficiency)เป็นการศึกษาประสิทธิผลในแง่เปรียบเทียบเช่น

2.1 การเปรียบเทียบกับองค์การที่ปฏิบัติงานอย่างเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน

2.2 การเปรียบเทียบผลงานของตนในอดีต

2.3 การเปรียบเทียบศักยภาพ ความรู้ และขีดความสามารถของตนเองในแต่ละช่วงเวลาโดยพิจารณาว่าทำงานได้เต็มขีดความสามารถหรือไม่

2.4 การเปรียบเทียบความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

2.5 การเปรียบเทียบคุณภาพของงาน

2.6 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้รับบริการ

แนวความคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ดวงใจ ติรประเสริฐสิน (2541: 52) ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ว่า หมายถึง กระบวนการในการประเมินค่าของผู้ปฏิบัติงานในด้านผลงานและคุณลักษณะอื่นๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนด

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2514: 201) ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ว่า หมายถึง การเปรียบเทียบผลงานที่ทำได้กับมาตรฐานที่กำหนดไว้ ที่คาดหวัง หรือเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของการทำงานนั้นๆ แล้วตัดสินว่าดีหรือไม่ดีเพียงใด

สมเกียรติ พ่วงรอด (2544: 167) ได้ให้ความหมายว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ กิจกรรมที่เกี่ยวกับการประเมินคุณค่า และประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นๆ ในระยะเวลาที่กำหนดจากความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการประเมินค่าของบุคคลแต่ละคนว่าสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายมากน้อยเพียงใด และมีความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด โดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อใช้ในการพิจารณาผลประโยชน์ตอบแทนความดีความชอบในการปฏิบัติงาน หรือเพื่อปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ดวงใจ ติรประเสริฐสิน (2541: 52) องค์การที่นำการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารงานบุคคล จำเป็นที่จะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการควบคุมการดำเนินการประเมินผลให้เป็นไปอย่างถูกต้อง ในทิศทางเดียวกัน โดยวัตถุประสงค์ ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ดังนี้

1. เพื่อเป็นเครื่องมือพิจารณาความดีความชอบ สำหรับการเลื่อนขั้น เงินเดือนประจำปี แก่พนักงานอย่างเป็นธรรม และเสมอภาคกัน

2. เพื่อเป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิผลการทำงานของพนักงานในองค์การโดยทำการประเมินและแจ้งผลให้กับพนักงานที่ถูกประเมินได้รับทราบผลการประเมินของตนว่าเป็นอย่างไร เพื่อที่จะได้ปรับปรุงได้ดีขึ้น

3. เพื่อวางแผนพัฒนาพนักงานในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นหรือลดลง หรือโยกย้ายเปลี่ยนงานในหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถและความถนัดของพนักงาน โดยในบางครั้งองค์การอาจใช้ฝึกอบรมเข้ามาช่วย โดยการส่งพนักงานเข้าประชุมสัมมนา เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน

4. เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล โดยประเมินผลการปฏิบัติงานจะช่วยในการพิจารณาคัดเลือกพนักงานเข้ามาทำงานในองค์การได้อย่างเหมาะสม โดยเปรียบเทียบผลการทำงานกับผลการทดสอบรวมกับความเห็นของผู้สัมภาษณ์

ความสำคัญของการศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

สิริรัตน์ สวยสม (2546: 25-26) ความพร้อมและความสามารถของแต่ละบุคคล ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เป็นตัวชี้วัดถึงประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งหากได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยกระบวนการที่ถูกต้องแล้ว ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์กับฝ่ายต่างๆ ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อองค์การ

1.1 เป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร ผลการประเมินจะชี้ให้เห็นถึงจุดอ่อนและความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานและส่วนรวม ทำให้สามารถปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ผลงานดีขึ้นกว่าเดิม และมีโอกาสที่จะก้าวต่อไป

1.2 ผลการประเมิน จะเป็นข้อมูลสำหรับการวางแผนกำลังคนขององค์การกล่าวคือการพิจารณาทบทวนผลการทำงานทำให้ทราบจุดอ่อนจุดแข็งและความสามารถของพนักงานซึ่งใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงในการตัดสินใจเลื่อนขั้น และโยกย้ายตำแหน่งงาน

1.3 เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา และความก้าวหน้าในอาชีพการงานเพราะการประเมินผลทำให้ทราบถึงศักยภาพ ความสามารถ จุดเด่นและจุดด้อยของพนักงานแต่ละคนซึ่งเป็นประโยชน์ในการเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับความสามารถ

1.4 ประโยชน์ด้านการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน กล่าวคือ ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานเป็นหลักในการพิจารณาปรับเพิ่มค่าจ้างและเงินเดือนของพนักงาน

2. ประโยชน์ต่อพนักงาน

2.1 ทำให้พนักงานทราบว่าตนเองมีจุดเด่น จุดด้อยอะไรบ้าง เพื่อดำเนินการปรับปรุงประสิทธิผลการทำงานของตนให้ดียิ่งขึ้น

2.2 เป็นเครื่องจูงใจให้พนักงานในองค์การทำงานด้วยความอุตสาหะเต็มกำลังความรู้ความสามารถ เพราะมั่นใจในกระบวนการประเมินผลการทำงาน

5. ประวัติความเป็นมาของบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด

บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ก่อตั้งเมื่อ วันที่ 12 พฤษภาคม 2543 เริ่มดำเนินการก่อสร้างเมื่อปี พ.ศ.2543 ที่นิคมอุตสาหกรรม (บางปู) ส่งออก จ.สมุทรปราการ ตั้งอยู่ที่ 735 หมู่ที่ 4 ถนนสุขุมวิท ตำบลแพรกษา อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ทุนจดทะเบียนเรียกชำระแล้วทั้งสิ้น 69,600,000 ล้านบาท โดยร่วมลงทุนกันระหว่างนักธุรกิจชาวไทย กับ บริษัท Xero Wheels S.r.l ประเทศอิตาลี เพื่อประกอบธุรกิจโรงงานผลิตและส่งออก ผลิตภัณฑ์สเก็ตยูริเทนและอุปกรณ์สเก็ต โดยเน้นที่จะส่งออกไปจำหน่ายยังต่างประเทศเพียงอย่างเดียว โดยได้รับการส่งเสริม จากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (B.O.I) ให้ผลิตลูกล้อรองเท้าสเก็ต ภายใต้ชื่อสินค้าชั้นนำ อาทิ ไฮเปอร์ (Hyper) คริปโทนิคส์(Kryptonices) เพื่อการส่งออก

กระบวนการผลิตของบริษัท

กระบวนการผลิตของบริษัทแยกเป็นแผนกดังนี้

1. แผนก โรตารี่(Rotary) มีหน้าที่ในการผสมสารเคมีและแกนกลางของลูกล้อสเก็ต ลงในเครื่องปั้มลูกล้อในอัตราส่วนและเวลาต่างกันไปตามสูตรการผลิตของบริษัท(BOM) ที่มีการกำหนดไว้ เมื่อปั้มลูกล้อสเก็ต เสร็จแล้วก็ตรวจสอบความเรียบร้อยของลูกล้อสเก็ตแล้วส่งต่อไปให้ยัง แผนก Trimming เพื่อนำสู่กระบวนการผลิตอันดับต่อไป

2. แผนก ทิมมิ่ง(Trimming) รับลูกล้อสเก็ตที่ผลิตเสร็จจากแผนก โรตารี่(Rotary) นำไปเทลงในเครื่อง โรตารี่ เพื่อตัดและตกแต่งลูกล้อพร้อมทำความสะอาดลูกล้อให้มีความเรียบร้อย ก่อนคัดแยกลูกล้อ เพื่อคัดแยกล้อดีล้อเสียจากการผลิตก่อนส่งให้ฝ่ายควบคุมคุณภาพ(QC)

3. แผนกควบคุณภาพ (Quality Control/QC) รับลูกล้อจากแผนก Trimming ก็จะทำการคัดแยกลูกล้ออีกครั้ง ตรวจสอบความเรียบร้อยของลูกล้อทั้งด้วยตาเปล่า และด้วยเครื่องจักร โดยการสุ่มลูกล้อ ร้อยละ10 ในแต่ละตะกร้า แต่ละ Lot การผลิต นำลูกล้อไปทดสอบคุณภาพ เช่น ทดสอบความเด้ง ความแข็ง และสีของล้อ โดยผ่านเครื่องTesting เพื่อให้ได้ล้อที่มีคุณภาพตรงตามที่ลูกค้าต้องการ เมื่อผ่านกระบวนการทดสอบคุณภาพ แล้วก็นำส่งให้แผนกปริ้นติ้ง (Printing)

4. แผนกปริ้นติ้ง (Printing) นำล้อที่ผ่านการทดสอบคุณภาพจากแผนก QC มาปริ้นกราฟฟิคลวดลายตามที่ลูกค้าต้องการ ก่อนส่งกลับไปให้แผนกควบคุมคุณภาพ (QC) ทดสอบคุณสมบัติของลูกล้ออีกครั้งหนึ่ง

5. แผนก แพคกิ้ง (Packing) รับลูกล้อจากแผนก QC ซึ่งเป็นลูกล้อที่มีคุณภาพ ตรงตามคำสั่งซื้อ ของลูกค้า ก็จะนำลูกล้อบรรจุลงกล่องโดยบรรจุลูกล้อตามPacking list ซึ่งได้รับมาจากฝ่าย Logistics เพื่อดำเนินการส่งให้ลูกค้าต่อไป

ในการผลิตล้อรองเท้าสเก็ต ซึ่งเป็นอุปกรณ์กีฬา และลูกค้าส่วนใหญ่ที่ใช้อุปกรณ์กีฬาประเภทนี้เป็นวัยรุ่น วัยทำงาน ซึ่งชอบความท้าทาย ตื่นเต้น แต่ต้องปลอดภัย และเป็นสินค้าซึ่งต้องเปลี่ยนตามแฟชั่น ฤดูกาล บางครั้งลูกค้าอาจมีการกำหนดให้มีการ ปริ้นสี หรือ กราฟฟิค ให้ทันสมัย

บริษัทให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพของผลิตภัณฑ์ โดยกำหนดให้มีการตรวจคุณภาพของผลิตภัณฑ์ในทุกๆ กระบวนการ และ ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญของพนักงาน อีกทั้งต้องมีเครื่องจักรที่ทันสมัยและมีมาตรฐาน เพื่อเป็นการรับรองคุณภาพของผลิตภัณฑ์ที่ผลิตโดยบริษัท

วิสัยทัศน์ (Vision Statement**)**

วิสัยทัศน์ของบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด คือ “เป็นผู้ผลิตลูกล้อสเก็ต ชั้นนำที่มีความมุ่งมั่นในการผลิต ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพสู่ตลาดทั้งภายในและภายนอกประเทศ”

พันธกิจ (Mission Statement)

1. มีความเป็นหนึ่งในตลาดผู้ผลิตลูกล้อสเก็ต และเป็นผู้นำด้านการกำหนดราคาขายแก่ลูกค้ามากกว่าจะต้องไปตามคู่แข่งขัน
2. ผลิตและทำการส่งมอบสินค้าให้บรรลุ ซึ่งความพึงพอใจของลูกค้าในระดับสูง
3. เพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ และพัฒนาปรับปรุงความมีประสิทธิภาพของกระบวนการผลิตอย่างต่อเนื่อง ด้วยต้นทุนที่เหมาะสม

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วรรณา ตั้งถาวรสิริกุล (2549) การศึกษางานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสุขุมวิทคราวน์ จำกัด พบว่าพนักงานบริษัท สุขุมวิทคราวน์ จำกัดส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงที่มีอายุเฉลี่ยต่ำกว่า หรือเท่ากับ 33 ปี สถานภาพโสด มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น อยู่ในตำแหน่งงานระดับพนักงานปฏิบัติการ รายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 12,000 บาท และมีระยะเวลาในการทำงานเฉลี่ยประมาณ 7 ปี 4 เดือน พนักงานบริษัท สุขุมวิทคราวน์ จำกัด มีทัศนคติต่อองค์ประกอบทางการจัดการโดยรวม และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ส่วนปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และจากลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่มีอายุต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า หรือเทียบเท่า 33 ปีมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 33 ปีขึ้นไป ในเรื่ององค์ประกอบทางการจัดการ ได้แก่ การประสานงาน และการควบคุม และปัจจัยจูงใจด้านความต้องการยอมรับนับถือสามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานบริษัท สุขุมวิทคราวน์ จำกัด ซึ่งสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ส่วนปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการทางด้านร่างกายสามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานได้ ซึ่งสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามได้ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เอมอร วิหารพรหม (2548) การศึกษางานวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่าพนักงาน บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพอใจในเรื่องปัจจัยจูงใจมากกว่าปัจจัยค้ำจุน จากทั้ง 13 ด้าน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 12 ด้าน คือ 1)ด้านนโยบาย และการบริหารงานของหน่วยงาน 2) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 3)ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา 4) ด้านสถานะอาชีพ5) ด้านความรู้สึกส่วนตัว 6) ด้านความมั่นคงในงาน 7) ด้านสภาพการทำงาน 8)ด้านเทคนิคของผู้นิเทศก์ 9) ด้านสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน 10) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 11)ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 12)ด้านความก้าวหน้า และพนักงานมีความพึงพอใจในระดับน้อย คือ ด้านเงินเดือน เรื่องอัตราเงินเดือนที่ได้รับ การปรับเงินเดือนขึ้นเมื่อมีการปฏิบัติงานในระยะหนึ่งตามเกณฑ์ของบริษัท และเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการครองชีพผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามตำแหน่ง พนักงาน หัวหน้างานระดับต้น และหัวหน้างานระดับกลาง พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่ปฏิบัติต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวม และตามปัจจัยค้ำจุนแตกต่างกัน หัวหน้างานระดับกลางมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านที่มีความแตกต่างในปัจจัยค้ำจุน คือ ด้านโอกาสที่จะได้รับความหน้าในอนาคตด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านเงินเดือน ส่วนด้านที่มีความแตกต่างในปัจจัยจูงใจ คือด้านความก้าวหน้า โดยหัวหน้างานระดับกลางมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อัจฉรา บุบผามาลา (2548) การศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมพรมไทย จำกัด(มหาชน) ผลงานวิจัยพบว่าพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมพรมไทย จำกัด(มหาชน) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุอยู่ระหว่าง 30-39ปี พนักงานส่วนใหญ่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า หรือเท่ากับ 5,000 บาท มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไปพนักงานที่มีเพศ อายุ ตำแหน่งงาน รายได้ ระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษาตอนต้น และพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย, ปวช. มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าพนักงานที่สำเร็จการศึกษาระดับอนุปริญญา, ปวส. การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมพรมไทย จำกัด(มหาชน) พบว่า อยู่ในระดับปานกลางตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ องค์ประกอบทางการบริหารด้านการวางแผน การนำ และการควบคุม สามารถใช้ทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมพรมไทย จำกัด(มหาชน) ได้ถูกต้องร้อยละ 97.4

จิตตา ยุติ (2548) การศึกษางานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท พูนทรัพย์แคน จำกัด ผลงานวิจัยพบว่า พนักงาน บริษัท พูนทรัพย์แคนจำกัด ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 21-30 ปี วุฒิการศึกษาระดับประถม-มัธยมต้น-มัธยมปลาย รายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท เป็นพนักงานทั่วไปในส่วนโรงงาน และมีประสบการณ์ในการทำงานที่บริษัท 10 ปีขึ้นไป พนักงานที่มี เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท พูนทรัพย์ แคนไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีปัจจัยที่มี อิทธิพล ต่อการพัฒนาประสิทธิภาพ การทำงานของพนักงานบริษัท พูนทรัพย์แคนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง พบว่าปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท พูนทรัพย์แคน จำกัดในระดับมาก และด้านปัจจัยค้ำจุน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ผู้ร่วมงาน และด้านความมั่นคงในงาน พบว่ามีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท พูนทรัพย์แคน จำกัดในระดับมากเช่นกัน

อมรรัตน์ แขวงโสภา (2548) การศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อความพึงพอใจประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดิน (ส.ป.ก.) ผลงานวิจัยพบว่า ข้าราชการ ส.ป.ก. ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 40-49 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรีระดับตำแหน่ง 5-6 โดยข้าราชการส.ป.ก.ที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกันผู้ที่มีอายุ 20-29 ปี มีความพึงพอใจโดยรวมมากกว่าข้าราชการที่มีอายุในช่วงอื่นๆ และปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานน้อย ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านอำนาจและสายสัมพันธ์น้อย

สำหรับการวิจัยเรื่องคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพและทักษะของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ในครั้งนี้ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ครอบคลุมในสิ่งที่ต้องการทราบผู้วิจัยจึงได้เลือกใช้ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องสำหรับแต่ละกรอบการวิจัย โดยในการศึกษากรอบคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของพนักงานเลือกใช้แนวคิดของ ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550) ซึ่งแบ่งประเภทของบุคลิกภาพประกอบด้วย บุคลิกภาพทางร่างกาย บุคลิกภาพทางจิตใจ บุคลิกภาพทางความสามารถ บุคลิกทางจริยธรรม บุคลิกภาพทางสังคม บุคลิกภาพทางจิตใจและอารมณ์ บุคลิกภาพทางขวัญกำลังใจ แต่บริษัทได้นำมาใช้ในการวัดประสิทธิผลในการทำงานของฝ่ายผลิตแค่ 4 ด้าน ได้แก่ บุคลิกภาพทางกาย บุคลิกภาพทางจิตใจ บุคลิกภาพทางความสามารถ บุคลิกภาพทางสังคม เพราะการวัดคุณลักษณะบุคลิกภาพทั้ง 4 ด้านนั้นมีความสำคัญและเหมาะสมกับลักษณะอุตสาหกรรมของกิจการโดยบุคลิกภาพจะเป็นแนวทางในการจัดวางตัวบุคคลให้เหมาะสมสอดคล้องกับงานเพื่อให้พนักงาน สามารถทำงานได้ อย่างมี

ประสิทธิผล ในขณะที่กรอบทักษะของพนักงานได้เลือกใช้แนวคิดของ โรเบิร์ต แอล แคทซ์ (1996) ซึ่งได้กำหนดทักษะที่จำเป็นในกระบวนการบริหารงานว่าผู้บริหารจะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องมีทักษะพื้นฐานที่สำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ และ ทักษะด้านความคิด ซึ่งทักษะทั้ง 3 ด้านนั้นบริษัทสามารถนำมาใช้วัดประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทได้ เพราะลักษณะประเภทของกิจการนั้นเป็นงานอุตสาหกรรมจำเป็นต้องอาศัยพนักงานที่มีความทักษะพื้นฐานทั้ง 3 ด้านนี้เพื่อทำให้ผลผลิตที่ได้รับมีคุณภาพ มีมาตรฐานเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า และกรอบประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานได้ใช้แนวคิดของ สิริรัตน์ สวยสม (2546) ซึ่งได้กล่าวถึงการประเมินประสิทธิผล ในแง่ประสิทธิผลสัมพันธ์ ซึ่งเป็นการศึกษาประสิทธิผลในแง่เปรียบเทียบ 6 ด้าน คือ การเปรียบเทียบกับองค์การที่ปฏิบัติงานเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน การเปรียบเทียบผลงานของตนในอดีต การเปรียบเทียบศักยภาพ ความรู้ และขีดความสามารถของตนเองในแต่ละช่วงเวลาโดยพิจารณาว่าทำงานได้เต็มขีดความสามารถหรือไม่ การเปรียบเทียบความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน การเปรียบเทียบคุณภาพของงาน การเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้รับบริการ โดยที่นำมาใช้วัดประสิทธิผลของบริษัท เพียง 2 ด้าน ได้แก่ การเปรียบเทียบความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน หรือเปรียบเทียบคุณภาพของงานที่ผลิต ประกอบด้วย จำนวนผลิตชิ้นงานต่อชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน คุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต เวลาที่ใช้ในการผลิตชิ้นงาน และของเสียของชิ้นงานที่ผลิต นำผลที่ได้ไปเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่บริษัทกำหนดไว้ เพื่อใช้วัดประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีแบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือ เพื่อรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของประชากร โดยศึกษาเรื่อง คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ และทักษะของพนักงานมีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานเมื่อเทียบกับพนักงานอื่นในฝ่ายผลิต ของ บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด เพื่อให้เป็นไปตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำ และการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานของ บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ในส่วนของฝ่ายผลิต(Production) ตั้งแต่ระดับพนักงานจนถึงระดับหัวหน้างานในแต่ละแผนก จำนวน 205 คน (ที่มา: ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด เดือน 10 มิถุนายน 2552) ประกอบด้วย

1. ผู้จัดการฝ่ายผลิต	1	คน
2. หัวหน้าแผนก	5	คน
3. หัวหน้างาน	27	คน
4. พนักงาน	172	คน
รวม	205	คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานของ บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ในส่วนของฝ่ายผลิต(Production) ตั้งแต่ระดับพนักงานจนถึงระดับหัวหน้างานในแต่ละแผนก จำนวน 205 คน ซึ่งการกำหนดขนาดประชากรตัวอย่างกรณีทราบจำนวนนี้ โดยใช้สูตรการคำนวณของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ดังนี้จะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ทั้งสิ้นจำนวน 135 คน

ใช้สูตรของยามาเน่ (Taro Yamane)

สูตร

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ N = จำนวนประชากรทั้งหมด

n = ขนาด (จำนวน) จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

e = สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่จะยอมให้เกิดขึ้นได้

$$= \frac{205}{1 + (205)(0.05)^2}$$

= 135.537 ประมาณ 135 คน

เพื่อให้แบบสอบถามครอบคลุมสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงมีการเผื่อความผิดพลาดของแบบสอบถามไว้ 15% ของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ เท่ากับ 20 รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 155 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ(Stratified Random Sampling)

ซึ่งในการคัดเลือกตัวอย่างจะใช้การเลือกตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) แยกตามตำแหน่งงาน ได้ 4 ระดับ และเนื่องจากประชากรในบางชั้นภูมิเล็กมากเมื่อเทียบกับชั้นภูมิอื่น จึงกำหนดขนาด ของตัวอย่าง ในแต่ละชั้นภูมิ แบบไม่เป็นสัดส่วน กับขนาดประชากรในแต่ละชั้นภูมิ (Disproportionate Stratified Random Sampling) ซึ่งได้ขนาดตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิดังนี้

ตำแหน่งงาน	ประชากร(คน)	กลุ่มตัวอย่าง(คน)
1.หัวหน้าฝ่าย	1	1
2. หัวหน้าแผนก	5	2
3. หัวหน้างาน	27	20
4. พนักงาน	172	132
รวม	205	155

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการเก็บข้อมูลแบบสอบถามตามความสะดวก(Convenience Sampling) (กัลยา วานิชบัญชา. 2545)

เป็นการสุ่มตัวอย่าง โดยให้พนักงานแต่ละคนเต็มใจตอบแบบสอบถาม ตามความสะดวก ให้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง และได้ตามสัดส่วนของจำนวนสมาชิกในแต่ละชั้นภูมิ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลที่ใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้ จากการศึกษาทฤษฎี แนวความคิด สารนิพนธ์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) ให้ครอบคลุมสิ่งที่ต้องการศึกษาวิจัย โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด จำนวนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุงาน โดยข้อที่ 1-7 มีลักษณะคำถามปลายปิด (Close-ended response question) ได้ทำการใช้ระดับการวัดข้อมูลดังนี้

ข้อ 1. เพศ ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้

1.เพศชาย

2.เพศหญิง

ข้อ 2. อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยกำหนดช่วงอายุดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา: 2542)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

จากข้อมูลแผนกทรัพยากรบุคคล บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด (2551) ได้ระบุว่าอายุ 18 ปี เป็นอายุที่ต่ำสุดของข้อมูล และ อายุ 51 ปี เป็นอายุที่สูงที่สุดของข้อมูลพนักงานฝ่ายผลิต ผู้วิจัยกำหนดจำนวนขั้นของข้อมูล 4 ชั้น ได้ความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{51-18}{5}$$

$$= 6.60 \text{ ปี ประมาณ } 7 \text{ ปี}$$

สามารถแสดงช่วงอายุได้ ดังนี้

1. 8 - 24 ปี
2. 25 - 31 ปี
3. 32 - 38 ปี
4. 39 - 45 ปี
5. 46 ปี ขึ้นไป

ข้อ 3. สถานภาพ ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้

1. โสด
2. สมรส/อยู่ด้วยกัน
3. หย่าร้าง/แยกกันอยู่

ข้อ 4. ระดับการศึกษา ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ปริญญาตรีขึ้นไป

ข้อ 5. ระดับตำแหน่งงาน (Ordinal Scales) ดังนี้

1. พนักงานระดับปฏิบัติการ
2. พนักงานระดับหัวหน้างาน

ข้อ 6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้(กัลยา วานิชย์บัญชา. 2542)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

จากข้อมูลแผนกทรัพยากรบุคคล บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด (2551) ได้ระบุว่าค่าจ้างรายวัน 230 บาทต่อวัน รายได้เฉลี่ยประมาณ 7,000 บาทต่อเดือนเป็นรายได้ที่ต่ำสุดของข้อมูลและรายได้เฉลี่ยประมาณ 25,000 บาทต่อเดือนเป็นรายได้ที่สูงที่สุดของข้อมูลพนักงาน ผู้วิจัยกำหนดจำนวนชั้นของข้อมูล 4 ชั้น ได้ความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{25{,}000-7{,}000}{4}$$

$$= 4{,}500 \text{ บาท}$$

แสดงช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือนได้ดังนี้

1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 11,500 บาท
2. 11,501 – 16,000 บาท
3. 16,001 – 20,500 บาท
4. 20,501 – 25,000 บาท

ข้อ 7. อายุงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ(Ordinal Scale) ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา :2542)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

จากข้อมูลแผนกทรัพยากรบุคคล บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด (2551) ได้ระบุว่าระยะเวลาที่ทำงาน ต่ำกว่า1 ปี เป็นระยะเวลาที่ทำงานต่ำสุดของข้อมูล และระยะเวลาที่ทำงาน 5 ปีเป็นระยะเวลาที่ทำงานสูงสุดของข้อมูลพนักงานฝ่ายผลิต ผู้วิจัยกำหนดจำนวนชั้นของข้อมูล 4 ชั้น ได้ความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{8 - 1}{4}$$

$$= 1.75 \text{ ปี ประมาณ } 2 \text{ ปี}$$

แสดงช่วงอายุงานของพนักงานฝ่ายผลิต ได้ดังนี้

1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี
2. 3 – 4 ปี
3. 5 – 6 ปี
4. 7 – 8 ปี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของพนักงาน ประกอบด้วย บุคลิกภาพทางด้านร่างกาย ทางด้านจิตใจ ทางด้านความสามารถ ทางด้านสังคม ลักษณะคำถามใช้มาตราวัดแบบ Likert scale โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale method) จำนวน 15 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับซึ่งมีการกำหนดระดับคะแนนดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	=	5	คะแนน
เห็นด้วย	=	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	=	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	=	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	=	1	คะแนน

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น ใช้สูตรคำนวณช่วงกว้างของชั้นดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544: 29)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.8 \quad (\text{เริ่มจากขั้นต่ำสุด})$$

โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนน ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านบุคลิกภาพ

คะแนนเฉลี่ย	**ระดับความคิดเห็น**	**แปลผล**
4.21 – 5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	พนักงานมีบุคลิกภาพด้านนั้นในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	เห็นด้วย	พนักงานมีบุคลิกภาพด้านนั้นในระดับมาก
2.61 – 3.40	ไม่แน่ใจ	พนักงานมีบุคลิกภาพด้านนั้นในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	ไม่เห็นด้วย	พนักงานมีบุคลิกภาพด้านนั้นในระดับน้อย
1.00 – 1.80	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	พนักงานมีบุคลิกภาพด้านนั้นในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะของพนักงาน ประกอบด้วย ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ ทักษะด้านความคิด ลักษณะคำถามใช้มาตราวัดแบบ Likert scale โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale method) จำนวน 10 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับซึ่งมีการกำหนดระดับคะแนนดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	=	5	คะแนน
เห็นด้วย	=	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	=	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	=	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	=	1	คะแนน

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น ใช้สูตรคำนวณช่วงกว้างของชั้นดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544: 29)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.8 \quad (\text{เริ่มจากขั้นต่ำสุด})$$

โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนน ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของพนักงาน

คะแนนเฉลี่ย	**ระดับความคิดเห็น**	**แปลผล**
4.21 – 5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	พนักงานมีทักษะด้านนั้นในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	เห็นด้วย	พนักงานมีทักษะด้านนั้นในระดับมาก
2.61 – 3.40	ไม่แน่ใจ	พนักงานมีทักษะด้านนั้นในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	ไม่เห็นด้วย	พนักงานมีทักษะด้านนั้นในระดับน้อย
1.00 – 1.80	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	พนักงานมีทักษะด้านนั้นในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานในฝ่ายผลิต ลักษณะคำถามใช้มาตราวัดแบบ Semantic Differential Scale โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale method) จำนวน 4 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับซึ่งมีการกำหนดระดับคะแนนดังนี้

พนักงานมีประสิทธิผลอยู่ในระดับดีมาก = 5 คะแนน
พนักงานมีประสิทธิผลอยู่ในระดับดี = 4 คะแนน
พนักงานมีประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง = 3 คะแนน
พนักงานมีประสิทธิผลอยู่ในระดับไม่ดี = 2 คะแนน
พนักงานมีประสิทธิผลอยู่ในระดับไม่อย่าง = 1 คะแนน

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น ใช้สูตรคำนวณช่วงกว้างของชั้นดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544: 29)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.8 \quad (\text{ เริ่มจากขั้นต่ำสุด })$$

โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนน ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการทำงาน

คะแนนเฉลี่ย	**แปลผล**
4.21 – 5.00	พนักงานมีประสิทธิผลในการทำงานอยู่ในระดับดีมาก
3.41 – 4.20	พนักงานมีประสิทธิผลในการทำงานอยู่ในระดับดี
2.61 – 3.40	พนักงานมีประสิทธิผลในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	พนักงานมีประสิทธิผลในการทำงานอยู่ในระดับไม่ดี
1.00 – 1.80	พนักงานมีประสิทธิผลในการทำงานอยู่ในระดับไม่ดีอย่างมาก

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาลักษณะ การทำงาน และวิธีการเขียนแบบสอบถามจากเอกสาร งานวิจัย แนวคิดทฤษฎีและผลงานการวิจัยเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา

2. รวบรวมสาระ และเนื้อหาต่างๆ ที่ได้จากเอกสาร งานวิจัย แนวคิดทฤษฎี และผลงานการวิจัย เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ

และทักษะพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และ ผู้เชียวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และรับข้อเสนอแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานฝ่ายผลิต จำนวน 50 ราย แล้วนำมาหาความเชื่อมั่น

5. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ผ่านการคัดเลือก โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟ่า (α - Coefficient) โดยใช้สูตร Cronbach (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 449) ค่าอัลฟ่าที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \propto \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง ได้ค่าความเชื่อมั่นดังนี้

ส่วนที่ 2 ลักษณะบุคลิกภาพของพนักงานฝ่ายผลิต มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8722

1) บุคลิกภาพทางด้านร่างกาย มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7094

2) บุคลิกภาพทางด้านจิตใจ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7776

3) บุคลิกภาพ ทางด้านความสามารถ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8011

4) บุคลิกภาพทางด้านสังคม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7915

ส่วนที่ 3 ลักษณะด้านทักษะของพนักงานฝ่ายผลิต มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8872

1) ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .6653

2) ทักษะด้านความคิด มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8111

3) ทักษะด้านเทคนิค มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9270

6. นำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้กับผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเองตามพื้นที่ในการวิจัย ซึ่งรวมตัวอย่างทั้งหมด 200 คน

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และคัดแบบสอบถามที่ ไม่สมบูรณ์ออก

2. การลงรหัส (Coding) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีความถูกต้องสมบูรณ์มาลงรหัสตามที่กำหนดไว้

3. การประมวลผลข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการลงรหัสเรียบร้อยแล้วมาบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistic Package for Social Sciences)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ดังนี้

4.1.1 นำข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายผลิต ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน อายุงาน จากแบบสอบถามตอนที่ 1 มาวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และ นำเสนอผลเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

4.1.2 ลักษณะด้านบุคลิกภาพพนักงาน ทักษะของพนักงาน ประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน จากแบบสอบถามตอนที่ 2,3 และส่วนที่ 4 ใช้การหาค่าเฉลี่ย(Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ดังนี้

4.2.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ลักษณะส่วนบุคคล ของพนักงานฝ่ายผลิต ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ t- test ในการทดสอบ สมมติฐาน ข้อ 1 ทดสอบกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด

4.2.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ได้แก่ สถานภาพ อายุ รายได้ต่อเดือน อายุงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ทดสอบกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด

4.2.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะด้านบุคลิกภาพกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด โดยใช้สถิติ Pearson Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 2

4.2.4 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างทักษะพนักงานกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด โดยใช้สถิติ Pearson Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 3

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 หาค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตร

$$P = \frac{f}{n}(100)$$

เมื่อ **P** แทน ค่าร้อยละ หรือเปอร์เซ็นต์

f แทน ความถี่ของข้อมูลในแต่ละกลุ่ม

n แทน จำนวนความถีทั้งหมด

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541: 41)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation:S.D.) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541: 40)

$$\text{S.D.} = \sqrt{\frac{n\sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติสำหรับวิเคราะห์คุณภาพ

สถิติที่ใช้ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นรวมโดยใช้วิธีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอัลฟ่า (α- Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546: 449)

$$\alpha = \frac{\text{k}\overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}{1 + (k-1)\,\overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

k แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

$\overline{\text{Cvariance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าความแปรปรวนระหว่างคำถามต่าง ๆ

$\overline{\text{Variance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าความแปรปรวนของคำถาม

3. การทดสอบสมมติฐาน

3.1 ค่า t-test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544: 166)

กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน $S_1^2 = S_2^2$

$$t = \frac{\overline{X_1} - \overline{X_2}}{\sqrt{\frac{(n_1-1)S_1^2 (n_1-1)S_2^2}{n_1+n_2-2}\left[\frac{1}{n_1}+\frac{1}{n_2}\right]}}$$

โดยที่ df = $n_1 + n_2 - 2$

กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม ไม่เท่ากัน $S_1^2 \neq S_2^2$

$$t = \frac{\overline{X}_1 - \overline{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1}+\frac{S_2^2}{n_2}}}$$

โดยที่

$$df = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1}-\frac{S_2^2}{n_2}\right]}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1}\right]^2}{n_1-1}+\frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2}\right]^2}{n_2-1}}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

$\overline{X}_1$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

$\overline{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

S_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 1

S_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 2

n_1 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

df แทน องศาอิสระ (Degree of freedom)

3.2 วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA (Analysis of Variance) หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวโดยทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544: 175)

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ นั้นในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มโดยใช้สถิติ Levene test ซึ่งจะพิจารณาผลการทดสอบค่าความแปรปรวนดังนี้

3.2.1 กรณีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากันทุกกลุ่ม (ค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) ก็จะใช้ค่าสถิติ F-test ทดสอบความแตกต่าง ดังนี้

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	k-1	SS_b	$MS_b = \frac{SS_b}{k-1}$	$\frac{MSb}{MSw}$
ภายในกลุ่ม	n-k	SS_w	$MS_w = \frac{SS_w}{n-k}$	
ทั้งหมด	n-1	SS_t		

โดยที่ k-1 แทน Degree of Freedom สำหรับการผันแปรระหว่างกลุ่ม df_b

n-k แทน Degree of Freedom สำหรับการผันแปรระหว่างกลุ่ม df_w

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา F- distribution

MS_b แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

SS_b แทน ผลบวกกำลังสองระหว่างกลุ่ม

SS_w แทน ผลบวกกำลังสองภายในกลุ่ม

K แทน จำนวนกลุ่มของกลุ่มตัวอย่าง

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

df_b แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

df_w แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระของความแปรปรวนภายในกลุ่ม

สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว Brown – Forsythe (B) ใช้ในกรณีที่ความแปรปรวนแตกต่างกัน (Hartung. 2001: 300) สามารถเขียนได้ดังนี้

$$B = \frac{MSB}{MSW'}$$

โดยค่า $MSW' = \sum_{i=1}^{k}\left(1-\frac{n_i}{N}\right)S_i^2$

เมื่อ B แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe

MSB แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MSW' แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่มสำหรับสถิติ Brown- Forsythe

K แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดประชากร

S_i^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

3.2.2 กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544: 333)

เมื่อ $n_i \neq n_j$ LSD = $t_{1-\frac{\alpha}{2};n-k}\sqrt{MSE\left(\frac{1}{n_i}+\frac{1}{n_j}\right)}$

ถ้า $n_i = n_j$ LSD = $t_{1-\frac{\alpha}{2};n-k}\sqrt{\frac{2MSE}{n_i}}$

โดยที่ df_w = n-k

LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มที่ i และ j

MSE แทน ค่า Mean square error ได้จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน

k แทน จำนวนกลุ่มของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

α แทน ค่าความเชื่อมั่น

n_i แทน จำนวนตัวอย่างในกลุ่มที่ i

n_j แทน จำนวนตัวอย่างในกลุ่มที่ j

และถ้าผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบเป็นเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้าง ที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Dunnett T3 (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 332-333)

สูตรวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ Dunnett T3 (Kappel. 1982: 153–155) ใช้สูตรดังนี้

$$\overline{d}_D = \frac{q_D \sqrt{2(MS_{S/A})}}{\sqrt{S}}$$

เมื่อ $\overline{d}_D$ แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Dunnett test

q_D แทน ค่าจากตาราง Critical values of the Dunnett test

$MS_{S/A}$ แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

S แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) (ล้วน สายยศ; อังคณา สายยศ. 2538: 85-86) เพื่อใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระกัน ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2-3 มีสูตรดังนี้

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - \sum X)^2 - (n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

$\sum x$ แทน ผลรวมคะแนนรายข้อของกลุ่มตัวอย่าง

$\sum Y$ แทน ผลรวมคะแนนรวมของทั้งกลุ่ม

$\sum X^2$ แทน ผลรวมคะแนนชุด x แต่ละกลุ่มตัวอย่างยกกำลังสอง

$\sum Y^2$ แทน ผลรวมคะแนนชุด Y แต่ละกลุ่มตัวอย่างยกกำลังสอง

$\sum XY$ แทน ผลรวมของผลคูณระหว่าง X และ Y

n แทน จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าระหว่าง -1 < r < 1 (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544: 437) หมายความว่าค่าของ r คือ

ค่า r เป็นลบ แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม
ค่า r เป็นบวก แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ กันมาก
ถ้า r มีค่าเข้าใกล่ -1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกันและมีความสัมพันธ์กันมาก
ถ้า r = 0 แสดงว่า x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กัน
ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กันน้อย

การพิจารณาว่าตัวแปร 2 ตัวนั้น มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และสัมพันธ์กันในระดับใด พิจารณาได้จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ซึ่งมีเกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544: 316)

ค่าสัมประสิทธิ์	ระดับความสัมพันธ์
0.71 – 1.00	สูง
0.31 – 0.70	ระดับปานกลาง
0.01 – 0.30	ระดับต่ำ
เป็น 0	ไม่มีความสัมพันธ์

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ และทักษะของพนักงาน ที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการสื่อความหมายที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา F-distribution
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of squares)
$SS_{(B)}$	แทน	ผลรวมของกำลังสองระหว่างกลุ่ม (Between group sum of Square)
$SS_{(W)}$	แทน	ผลรวมของกำลังสองภายในกลุ่ม (Within groups sum of Square)
MS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean of squares)
$MS_{(B)}$	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square Between Groups)
$MS_{(W)}$	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม(Mean Square Within Groups)
df	แทน	ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบใช้ในการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะด้านทักษะของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลของในการทำงานพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อทดสอบสมมุติฐาน ดังนี้ คือ

สมมติฐานที่ 1: พนักงานฝ่ายผลิตที่มีข้อมูลส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน อายุงาน แตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2: คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของพนักงาน ประกอบด้วย บุคลิกภาพทางร่างกาย บุคลิกภาพทางจิตใจ บุคลิกภาพทางความสามารถ บุคลิกภาพทางสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด

สมมติฐานที่ 3: คุณลักษณะด้านทักษะของพนักงาน ประกอกด้วย ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ ทักษะด้านความคิด ทักษะด้านเทคนิค มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแจกแจงจำนวน (ความถี่) และ ค่าร้อยละ ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. เพศ			
ชาย		111	71.60
หญิง		44	28.40
	รวม	155	100.00
2. อายุ			
18 - 24 ปี		44	28.40
25 - 31 ปี		65	41.90
32 - 38 ปี		31	20.00
39 - 45 ปี		13	8.40
46 ปี ขึ้นไป		2	1.30
	รวม	155	100.00
3. สถานภาพ			
โสด		88	56.80
สมรส / อยู่ด้วยกัน		60	38.70
หย่าร้าง / แยกกันอยู่		7	4.50
	รวม	155	100.00
4. ระดับการศึกษา			
ต่ำกว่าปริญญาตรี		133	85.80
ปริญญาตรีขึ้นไป		22	14.20
	รวม	155	100.00
5. ระดับตำแหน่งงาน			
พนักงานระดับปฏิบัติงาน		129	83.20
พนักงานระดับหัวหน้างาน		26	16.80
	รวม	155	100.00

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน(คน)	ร้อยละ
6. รายได้ต่อเดือน			
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 11,500 บาท		110	71.00
11,501 – 16,000 บาท		25	16.10
16,001 – 20,500 บาท		9	5.80
20,501 – 25,000 บาท		11	7.10
	รวม	155	100.00
7. อายุงาน			
น้อยกว่าหรือเทียบเท่า 2 ปี		66	42.60
3-4 ปี		52	33.50
5-6 ปี		19	12.30
7-8 ปี		18	11.60
	รวม	155	100.00

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 155 คน พบว่า

เพศ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 71.60 และเพศหญิง จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 28.40

อายุ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นผู้มีอายุ 25-31 ปี มีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 41.90 รองลงมาเป็นผู้มีอายุ 18-24 ปี มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 28.40 ถัดมาเป็นผู้มีอายุ 32-38 ปี มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และ 39 - 45 ปี มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 8.40 และ 46 ปีขึ้นไป มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.30 ตามลำดับ

สถานภาพ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ที่ตอบแบบสอบถาม ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพ โสด มีจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 56.80 รองลงมามีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 38.70 และมีสถานภาพหย่าร้าง / แยกกันอยู่ มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.50 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 85.80 และเป็นผู้มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 14.20 ตามลำดับ

ระดับตำแหน่งงาน พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 83.20 และเป็นพนักงานระดับหัวหน้างาน มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 16.80

รายได้ต่อเดือน พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 11,500 บาท มีจำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 71.00 รองลงมาเป็นผู้มีรายได้ 11,501 – 16,000 บาท มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 16.10 ถัดมาเป็นผู้มีรายได้ 20,501 - 25,000 บาท มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10 และ รายได้ 16,001 – 20,500 มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.80 ตามลำดับ

อายุงาน ผู้พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามมีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี มีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 42.60 รองลงมามีอายุงาน 3-4 ปี มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 33.50 ถัดมามีอายุงาน 5-6 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 12.30 และอายุงาน 7-8 ปี มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 11.60

เนื่องจากข้อมูลส่วนบุคคล ด้านอายุ และด้านรายได้ต่อเดือน มีความถี่ของข้อมูลกระจายตัวไม่สม่ำเสมอ บางกลุ่มย่อยมีความถี่น้อยเกินไปผู้วิจัยจึงทำการรวบรวมกลุ่มข้อมูลใหม่ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน(คน)	ร้อยละ
2. อายุ			
18 - 24 ปี		44	28.40
25 - 31 ปี		65	41.90
32 - 38 ปี		31	20.00
39 ปีขึ้นไป		15	9.70
	รวม	155	100.00
6. รายได้ต่อเดือน			
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 11,500 บาท		110	71.00
11,501 – 16,000 บาท		25	16.10
16,001 – 25,000 บาท		20	12.90
	รวม	155	100.00

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 155 คน พบว่า

อายุ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นผู้มีอายุ 25-31 ปี มีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 41.90 รองลงมาเป็นผู้มีอายุ 18-24 ปีขึ้นไป มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 28.40 ถัดมาเป็นผู้มีอายุ 32-38 ปี มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และ เป็นผู้มีอายุ 39 ปีขึ้นไป มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 9.70 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นผู้มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 11,500 บาท มีจำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 71.00 รองลงมาเป็นผู้มีรายได้ 11,501 – 16,000 บาท มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 16.10 และเป็นผู้มีรายได้ 16,001 - 25,000 บาท มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 12.90 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทบรา โว เอเชีย จำกัด

การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ประกอบด้วย บุคลิกภาพทางด้านร่างกาย บุคลิกภาพทางด้านจิตใจ บุคลิกภาพทางด้านความสามารถ บุคลิกภาพทางด้านสังคม โดยแสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏผลดังตาราง 2

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคุณลักษณะบุคลิกภาพของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด

บุคลิกภาพของพนักงานฝ่ายผลิต	$\overline{X}$	S.D.	ระดับบุคลิกภาพ
บุคลิกภาพทางด้านร่างกาย			
1. ท่านสามารถทำงานโดยไม่ได้ลาป่วยอันเนื่องมาจากงานที่ทำ	2.95	1.167	ปานกลาง
2. ท่านไม่เคยได้รับบาดเจ็บจากการเกิดอุบัติเหตุในงาน	3.32	1.116	ปานกลาง
3. ท่านมีสุขภาพแข็งแรงเหมาะกับงานที่ท่านทำ	3.96	.746	มาก
ด้านร่างกายโดยรวม	3.41	.828	มาก
บุคลิกภาพทางด้านจิตใจ			
4. ความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา	3.61	.759	มาก
5. ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา	3.67	.765	มาก
6. ท่านได้รับการยอมรับด้านการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.88	.711	มาก
7. ท่านรู้สึกภูมิใจในตนเองที่ได้ร่วมงานกับหน่วยงานนี้	4.01	.693	มาก
ด้านบุคลิกภาพทางด้านจิตใจโดยรวม	3.79	.564	มาก

ตาราง 3 (ต่อ)

บุคลิกภาพของพนักงานฝ่ายผลิต	$\overline{X}$	S.D.	ระดับบุคลิกภาพ
บุคลิกภาพด้านความสามารถ			
8. ลักษณะงานที่ท่านทำท้าทายความสามารถของท่าน	3.67	.831	มาก
9. งานที่ทำตรงตามความรู้ความสามารถของท่าน	3.63	.756	มาก
10. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี	3.81	.653	มาก
11. ท่านสามารถเรียนรู้และฝึกฝนทักษะในการทำงานได้ดี	4.02	.629	มาก
ด้านบุคลิกภาพด้านความสามารถ	3.78	.538	มาก
บุคลิกภาพด้านสังคม			
12. เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนมและรู้สึกเป็นกันเองกับท่าน	3.88	.738	มาก
13. ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอ	4.03	.659	มาก
14. เพื่อนร่วมงานให้ความจริงใจและให้สิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ท่านเสมอ	3.79	.727	มาก
15. ท่านได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี	4.00	.684	มาก
ด้านบุคลิกภาพด้านสังคมโดยรวม	3.92	.553	มาก
บุคลิกภาพโดยรวม	**3.72**	**.473**	**มาก**

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์บุคลิกภาพของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ประกอบด้วย ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสามารถ และด้านสังคม พบว่า โดยรวมพนักงานฝ่ายผลิต ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีผลรวมปัจจัยด้านบุคลิกภาพของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด มีบุคลิกภาพอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ซึ่งเมื่อพิจารณาบุคลิกภาพเป็นแต่ละแบบและรายข้อ มีรายละเอียดดังนี้

บุคลิกภาพด้านร่างกาย

พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด มีบุคลิกภาพทางด้านร่างกายโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีบุคลิกภาพด้านร่างกายอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านมีสุขภาพแข็งแรงเหมาะกับงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และข้อที่มีบุคลิกภาพด้านร่างกายอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ท่านไม่เคยได้รับบาดเจ็บจากการเกิดอุบัติเหตุในงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 และ ท่านสามารถทำงานโดยไม่ได้ลาป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 ตามลำดับ

บุคลิกภาพทางด้านจิตใจ

พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด มีบุคลิกภาพด้านจิตใจโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลิกภาพด้านจิตใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านรู้สึกภูมิใจในตนเองที่ได้ร่วมงานกับหน่วยงานนี้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และท่านได้รับการยอมรับในด้านการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ตามลำดับ

บุคลิกภาพทางด้านความสามารถ

พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด มีบุคลิกภาพทางด้านความสามารถโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อ มีบุคลิกภาพทางด้านความสามารถ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านสามารถเรียนรู้และฝึกฝนทักษะในการการทำงานได้ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ลักษณะงานที่ท่านทำท้าทายความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และ งานที่ท่านทำตรงตามความรู้ความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ตามลำดับ

บุคลิกภาพทางด้านสังคม

พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด มีบุคลิกภาพทางด้านความสามารถโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อ มีบุคลิกภาพทางด้านสังคม อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ได้รับความช่วยเหลือและร่วมมือปฏิบัติงานจากเพื่อร่วมงานให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนมและรู้สึกเป็นกันเองกับท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และเพื่อนร่วมงานให้ความจริงใจและให้สิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ท่านเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ3.79 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ได้แก่ ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ ทักษะด้านความคิด ทักษะด้านเทคนิค โดยแสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏผลดังตาราง 4

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของทักษะของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด

ทักษะพนักงานฝ่ายผลิต	$\overline{X}$	S.D.	ระดับทักษะพนักงาน
ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์			
1. ท่านให้คำแนะนำและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ปัญหาในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	3.95	.653	มาก
2. ท่านมีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นได้ดี	3.62	.714	มาก
3. ท่านมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้ดี	3.81	.662	มาก
ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์โดยรวม	3.79	.550	มาก
ทักษะด้านความคิด			
4. ท่านมีความสามารถในการปรับตัวในการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล	4.03	.659	มาก
5. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทโดยเคร่งครัด	4.04	.720	มาก
6. ท่านมีความตั้งใจในการทำงาน	4.12	.592	มาก
ทักษะด้านความคิดโดยรวม	4.06	.519	มาก
ทักษะด้านเทคนิค			
7.ท่านมีความรู้ความชำนาญในการใช้เครื่องมือเครื่องใช้สำหรับประกอบการทำงานของท่านได้เป็นอย่างดี	3.61	.793	มาก
8. ท่านมีความชำนาญในการใช้เครื่องตรวจวัดเพื่อควบคุมคุณภาพสำหรับงานของท่านได้ดี	3.62	.816	มาก
9. ท่านมีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับระบบรักษาความปลอดภัยของเครื่องมือเครื่องใช้ในโรงงานได้เป็นอย่างดี	3.84	.856	มาก
ทักษะด้านเทคนิคโดยรวม	3.69	.744	มาก
ทักษะพนักงานโดยรวม	**3.85**	**.489**	**มาก**

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัดได้แก่ ทักษะของพนักงาน พบว่า โดยรวมพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัดที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีผลรวมทักษะพนักงานฝ่ายผลิต อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ซึ่งเมื่อพิจารณาทักษะของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด เป็นด้านและรายข้อมีรายละเอียดดังนี้

ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์

พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด มีทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ อยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ทักษะพนักงานด้านมนุษย์สัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านให้คำแนะนำและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ปัญหาในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ท่านมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ท่านมีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นได้ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ตามลำดับ

ทักษะด้านความคิด

พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด มีทักษะด้านความคิด อยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ทักษะพนักงานด้านความคิด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านมีความตั้งใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทโดยเคร่งครัดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ท่านมีความสามารถในการปรับตัวในการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ตามลำดับ

ทักษะด้านเทคนิค

พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด มีทักษะด้านเทคนิค อยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ทักษะด้านเทคนิคพนักงาน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับระบบรักษาความปลอดภัยของเครื่องมือเครื่องใช้ในโรงงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ท่านมีความชำนาญในการใช้เครื่องตรวจวัดเพื่อควบคุมคุณภาพสำหรับงานของท่านได้ดี 3.62 ท่านมีความรู้ความชำนาญในการใช้เครื่องมือเครื่องใช้สำหรับประกอบการทำงานของท่านได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ได้แก่ จำนวนผลผลิตต่อวัน คุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต เวลาที่ใช้ในการผลิต และของเสียของชิ้นงานที่ผลิต โดยแสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏผลดังตาราง 5

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของ ประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโวเอเชีย จำกัด

ประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต	$\overline{X}$	S.D.	ระดับประสิทธิผลในการทำงาน
1.จำนวนผลผลิตต่อวันเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้	3.14	.809	ปานกลาง
2.คุณภาพของชิ้นงานเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้	3.35	.903	ปานกลาง
3.เวลาที่ใช้ในการผลิตเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้	3.10	.815	ปานกลาง
4.ของเสียของชิ้นงานที่ผลิตเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้	3.08	1.090	ปานกลาง
ประสิทธิผลในการทำงานรวม	3.16	.673	ปานกลาง

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ได้แก่ จำนวนผลผลิตต่อวัน คุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต เวลาที่ใช้ในการผลิต และ ของเสียของชิ้นงานที่ผลิต เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ พบว่า โดยรวมพนักงานฝ่ายผลิตที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีผลรวมประสิทธิผลในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ซึ่งเมื่อพิจารณาข้อมูลประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต เป็นด้านและรายข้อ มีรายละเอียดดังนี้

ด้านจำนวนผลผลิตต่อวันเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด มีประสิทธิผลในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14

ด้านคุณภาพของชิ้นงานเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด มีประสิทธิผลในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35

เวลาที่ใช้ในการผลิตเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด มีประสิทธิผลในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10

ของเสียของชิ้นงานที่ผลิตเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด มีประสิทธิผลในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน อายุงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัดแตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานในด้าน เพศ ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งงาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ สถิติ Independent Samples t-test ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

การทดสอบสมมติฐานในด้าน อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และอายุงาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ สถิติ One-way ANOVA (One-Way Analysis of Variance)

โดยสามารถจำแนกออกเป็นสมมติฐานย่อยได้ 6 สมมติฐาน ดังนี้คือ

เพศ

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงานฝ่ายผลิต ที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0: เพศแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1: เพศแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sampling t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. (2-tailed) ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้นในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ Levene’s test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่าค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) ก็จะใช้ค่า Equal Variances Assumed สำหรับผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตของกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม แต่หากผลการทดสอบพบว่าค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะใช้ค่า Equal Variances not Assumed สำหรับผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ของกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ Levene's test แสดงดังตาราง 6

ตาราง 6 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด จำแนกตามเพศ

ประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายผลิต	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig.
จำนวนผลผลิตต่อวันเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้	.006	.939
คุณภาพของชิ้นงานเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้	.351	.554
เวลาที่ใช้ในการผลิตเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้	.236	.628
ของเสียของชิ้นงานที่ผลิตเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้	.004	.949

จากตาราง 6 ผลการทดสอบ Levene's test พบว่า ประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้าน จำนวนผลผลิตต่อวัน คุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต เวลาที่ใช้ในการผลิต และของเสียของชิ้นงานที่ผลิต มีค่า Sig. เท่ากับ .939 , .554, .628 และ .949 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของเพศทั้ง2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายผลิต ของเพศทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%ผลการทดสอบจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มากกว่า 0.05 และจะยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต โดยใช้สถิติ t-test แสดงดังตาราง 7

ตาราง 7 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด จำแนกตามเพศ

ประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายผลิต	เพศ	$\overline{X}$	S.D.	t-test	df	Sig. (2-tailed)
จำนวนผลผลิตต่อวัน	ชาย	3.15	.822	.273	153	.785
Equal variances assumed	หญิง	3.11	.784			
คุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต	ชาย	3.35	.891	-.076	153	.939
Equal variances assumed	หญิง	3.36	.941			
เวลาที่ใช้ในการผลิต	ชาย	3.05	.857	-1.416	153	.159
Equal variances assumed	หญิง	3.25	.686			
ของเสียของชิ้นงานที่ผลิต	ชาย	3.15	1.072	1.378	153	.170
Equal variances assumed	หญิง	2.89	1.125			

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบแบบ Independent Sample t-test สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. จำนวนผลผลิตต่อวันเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ มีค่า Sig. เท่ากับ .785 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านจำนวนผลผลิตต่อวันเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. คุณภาพของชิ้นงานเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ มีค่า Sig. เท่ากับ .939 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิต ที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิตเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. เวลาที่ใช้ในการผลิตเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ มีค่า Sig. เท่ากับ .159 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิตเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่

หน่วยงานตั้งไว้ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ของเสียของชิ้นงานที่ผลิตเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ มีค่า Sig. เท่ากับ .170 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิตเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อายุ

สมมติฐานข้อที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0: อายุแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโวเอเชีย จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1: อายุแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโวเอเชีย จำกัด แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้นในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มอายุโดยใช้สถิติ Levene Statistic ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มอายุมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทุกกลุ่ม (ค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) ก็จะใช้ค่าสถิติ F-test ในการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด โดยรวมของกลุ่มอายุ แต่หากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มอายุมีค่าความแปรปรวนแตกต่างกันอย่างน้อย 2 กลุ่ม (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด โดยรวมของกลุ่มอายุ ซึ่งผลการทดสอบ ความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มอายุโดยใช้สถิติ Levene Statistic แสดงดังตาราง 8

ตาราง 8 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด โดยรวม กับอายุ

ประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายผลิต	Homogeneity of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
จำนวนผลผลิตต่อวัน	.442	3	151	.723
คุณภาพของชิ้นงาน	.501	3	151	.682
เวลาที่ใช้ในการผลิต	1.523	3	151	.211
ของเสียของชิ้นงานที่ผลิต	1.233	3	151	.300

จากตาราง 8 ผลการทดสอบ Levene Statistic Test เปรียบเทียบกลุ่มอายุกับประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายผลิต พบว่า ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน มีค่า Sig. เท่ากับ .723 ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิตมีค่า Sig.เท่ากับ .682 ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต มีค่า Sig.เท่ากับ.211 ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต มีค่า Sig. เท่ากับ .300 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มอายุทุกกลุ่มไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance:One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_1) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงดังตาราง 9

ตาราง 9 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด จำแนกตามอายุ

ประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
จำนวนผลผลิตต่อวัน	ระหว่างกลุ่ม	1.952	3	.651	.933	.398
	ภายในกลุ่ม	98.926	151	.655		
	รวม	100.877	154			
คุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต	ระหว่างกลุ่ม	1.435	3	.478	.582	.627
	ภายในกลุ่ม	124.049	151	.822		
	รวม	125.484	154			
ประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต	**แหล่งความแปรปรวน**	**SS**	**df**	**MS**	**F**	**Sig.**
เวลาที่ใช้ในการผลิต	ระหว่างกลุ่ม	2.459	3	.820	1.239	.298
	ภายในกลุ่ม	99.8900	151	.662		
	รวม	102.348	154			
ของเสียของชิ้นงานที่ผลิต	ระหว่างกลุ่ม	3.032	3	1.011	.848	.470
	ภายในกลุ่ม	180.039	151	1.192		
	รวม	183.071	154			

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน ด้านคุณภาพของชิ้นงาน เวลาที่ใช้ในการผลิต ของเสียของชิ้นงานที่ผลิต จำแนกตามอายุของพนักงานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) พบว่า ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน มีค่า Sig. เท่ากับ .398 ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต มีค่า Sig. เท่ากับ .627 ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต มีค่า Sig. เท่ากับ .298 และ ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต มีค่า Sig. เท่ากับ.470 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐาน รอง (H1) หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สถานภาพ

สมมติฐานข้อที่ 1.3 สถานภาพที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานของฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0: สถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1: สถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้นในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มสถานภาพโดยใช้สถิติ Levene Statistic ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มสถานภาพมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทุกกลุ่ม (ค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) ก็จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance: One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. (2- tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่หากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มสถานภาพมีค่าความแปรปรวนแตกต่างกันอย่างน้อย 2 กลุ่ม (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตาราง 10 ต่อไปนี้

ตาราง 10 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิผลในการทำงาน บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด โดยรวม กับสถานภาพ

ประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต	Homogeneity of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
จำนวนผลผลิตต่อวัน	0.307	2	152	.736
คุณภาพของชิ้นงาน	0.119	2	152	.888
เวลาที่ใช้ในการผลิต	0.566	2	152	.569
ของเสียของชิ้นงานที่ผลิต	1.212	2	152	.300

จากตาราง 10 ผลการทดสอบ Levene Statistic test เปรียบเทียบกลุ่มสถานภาพกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต พบว่า ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน มีค่า Sig. เท่ากับ .736 ด้านคุณภาพของชิ้นงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .888 ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต มีค่า Sig. เท่ากับ .569 และ ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต มีค่า Sig. เท่ากับ .300 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มสถานภาพทุกกลุ่มไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance:One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_1) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงดังตาราง 11

ตาราง 11 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด จำแนกตามสถานภาพ

ประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
จำนวนผลผลิตต่อวัน	ระหว่างกลุ่ม	.649	2	.325	.492	.612
	ภายในกลุ่ม	100.228	152	.659		
	รวม	100.877	154			
คุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต	ระหว่างกลุ่ม	.507	2	.253	.308	.735
	ภายในกลุ่ม	124.977	152	.822		
	รวม	125.484	154			
เวลาที่ใช้ในการผลิต	ระหว่างกลุ่ม	1.267	2	.634	.953	.388
	ภายในกลุ่ม	101.081	152	.665		
	รวม	102.348	154			
ของเสียของชิ้นงานที่ผลิต	ระหว่างกลุ่ม	3.011	2	1.506	1.271	.284
	ภายในกลุ่ม	180.060	152	1.185		
	รวม	183.071	154			

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด จำแนกตามสถานภาพโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) พบว่า ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน มีค่า Sig. เท่ากับ .612 ด้านคุณภาพของชิ้น มีค่า Sig. เท่ากับ .735 ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต มีค่า Sig. เท่ากับ .388 และด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต มีค่า Sig. เท่ากับ .284 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐาน รอง (H1) หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานของฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับการศึกษา

สมมติฐานข้อที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด แตกต่างกัน
สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0: ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1: ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างประชากรสองกลุ่ม โดยกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระจากกัน (Independent Sample t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้นในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มระดับการศึกษาทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่าค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) ก็จะใช้ค่า Equal Variances Assumed สำหรับผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ของกลุ่มระดับการศึกษาทั้ง 2 กลุ่ม แต่หากผลการทดสอบพบว่าค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะใช้ค่า Equal Variances not Assumed สำหรับผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ของกลุ่มระดับการศึกษาทั้ง 2 กลุ่ม ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มระดับการศึกษาทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ Levene's test แสดงดังตาราง 12 ต่อไปนี้

ตาราง 12 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัดโดยรวม กับระดับการศึกษา

ประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig.
จำนวนผลผลิตต่อวันเมื่อเทียบกับเป้าหมาย	.472	.493
คุณภาพของชิ้นงานเมื่อเทียบกับเป้าหมาย	.512	.476
เวลาที่ใช้ในการผลิตเมื่อเทียบกับเป้าหมาย	.297	.586
ของเสียของชิ้นงานที่ผลิตเมื่อเทียบกับเป้าหมาย	.066	.797

จากตาราง 12 ผลการทดสอบ Levene's test พบว่า ประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านผลผลิตต่อวัน ด้านคุณภาพของชิ้นงาน ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต และด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต มีค่า Sig. เท่ากับ .493 , .476 , .586 และ .797 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของระดับการศึกษาทั้ง2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้ t-test กรณี Equal Variances Assumed ดังนั้นผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต กลุ่มระดับการศึกษาทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%ผลการทดสอบจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มากกว่า 0.05 และจะยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด โดยใช้สถิติ t-test แสดงดังตาราง 13

ตาราง 13 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต จำแนกตามระดับการศึกษา

ประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต	ระดับการศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	t-test	df	Sig. (2-tailed)
จำนวนผลผลิตต่อวัน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.11	.804	-1.103	153	.272
Equal variances assumed	ปริญญาตรีขึ้นไป	3.32	.839			
คุณภาพของชิ้นงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.30	.913	-1.849	153	.066
Equal variances assumed	ปริญญาตรีขึ้นไป	3.68	.780			
เวลาที่ใช้ในการผลิต	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.08	.817	-.769	153	.443
Equal variances assumed	ปริญญาตรีขึ้นไป	3.23	.813			
ของเสียของชิ้นงานที่ผลิต	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.10	1.093	.569	153	.570
Equal variances assumed	ปริญญาตรีขึ้นไป	2.95	1.090			

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติทดสอบแบบ Independent Sample t-test สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. จำนวนผลผลิตต่อวัน มีค่า Sig. เท่ากับ .272 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านจำนวนผลผลิตต่อวันเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. คุณภาพของชิ้นงานเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ มีค่า Sig. เท่ากับ .066 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิต ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. เวลาที่ใช้ในการผลิตเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ มีค่า Sig. เท่ากับ .443 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิต ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิตชิ้นงานที่ผลิต ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ของเสียของชิ้นงานที่ผลิตเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ มีค่า Sig. เท่ากับ .570 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1)

หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิต ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิตเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ระดับตำแหน่งงาน

สมมติฐานข้อที่ 1.5 ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทบราโว เอเชีย จำกัด

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0: ระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1: ระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างประชากรสองกลุ่ม โดยกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระจากกัน (Independent Sample t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้นในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มระดับตำแหน่งงานทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่าค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) ก็จะใช้ค่า Equal Variances Assumed สำหรับผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ของกลุ่มระดับตำแหน่งงานทั้ง 2 กลุ่ม แต่หากผลการทดสอบพบว่าค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะใช้ค่า Equal Variances not Assumed สำหรับผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ของกลุ่มระดับตำแหน่งงานทั้ง 2 กลุ่ม ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มระดับตำแหน่งงานทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ Levene's test แสดงดังตาราง 14 ต่อไปนี้

ตาราง 14 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด โดยรวม กับระดับตำแหน่งงาน

ประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig.
จำนวนผลผลิตต่อวันเมื่อเทียบกับเป้าหมาย	.677	.412
คุณภาพของชิ้นงานเมื่อเทียบกับเป้าหมาย	.094	.760
เวลาที่ใช้ในการผลิตเมื่อเทียบกับเป้าหมาย	.750	.388
ของเสียของชิ้นงานที่ผลิตเมื่อเทียบกับเป้าหมาย	.147	.702

จากตาราง 14 ผลการทดสอบ Levene's test พบว่าประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลิตผลิตต่อวัน ด้านคุณภาพของชิ้นงาน ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต และด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต พบว่าทุกด้านมีค่า Sig. เท่ากับ .412, .760, .388 และ .702 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของระดับตำแหน่งงานทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้ t-test กรณี Equal Variances Assumed ดังนั้นผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ของระดับตำแหน่งงานทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%ผลการทดสอบจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มากกว่า 0.05 และจะยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด โดยใช้สถิติ t-test แสดงดังตาราง 15

ตาราง 15 แสดงการทดสอบความแตกต่างของมีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัดโดยรวม กับระดับตำแหน่งงาน

ประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต	ระดับตำแหน่งงาน	$\overline{X}$	S.D.	t-test	df	Sig. (2-tailed)
จำนวนผลผลิตต่อวัน	พนักงานระดับปฏิบัติการ	3.10	.799	-1.415	153	.159
Equal variances assumed	พนักงานระดับหัวหน้างาน	3.35	.846			
คุณภาพของชิ้นงาน	พนักงานระดับปฏิบัติการ	3.29	.903	-1.849	153	.136
Equal variances assumed	พนักงานระดับหัวหน้างาน	3.69	.838			
เวลาที่ใช้ในการผลิต	พนักงานระดับปฏิบัติการ	3.07	.802	-.769	153	.256
Equal variances assumed	พนักงานระดับหัวหน้างาน	3.27	.874			
ของเสียของชิ้นงานที่ผลิต	พนักงานระดับปฏิบัติการ	3.05	1.106	.569	153	.558
Equal variances assumed	พนักงานระดับหัวหน้างาน	3.19	1.021			

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติทดสอบแบบ Independent Sample t-test สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. จำนวนผลผลิตต่อวัน มีค่า Sig. เท่ากับ .159 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านจำนวนผลผลิตต่อวันเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. คุณภาพของชิ้นงานเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ มีค่า Sig. เท่ากับ .136 ซึ่งมากกว่า 0.05 ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านคุณภาพของชิ้นงานเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. เวลาที่ใช้ในการผลิตเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ มีค่า Sig. เท่ากับ .256 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิต ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิตชิ้นงานที่ผลิต ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ของเสียของชิ้นงานที่ผลิตเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ มีค่า Sig. เท่ากับ .558 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1)

หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิต ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิตเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

รายได้ต่อเดือน

สมมติฐานข้อที่ 1.6 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0: รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1: รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้นในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มรายได้ต่อเดือนโดยใช้สถิติ Levene Statistic ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มรายได้ต่อเดือนมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทุกกลุ่ม (ค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) ก็จะใช้ค่าสถิติ F-test ในการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายผลิต ของกลุ่มรายได้ ต่อเดือน แต่หากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มรายได้ต่อเดือนมีค่าความแปรปรวนแตกต่างกันอย่างน้อย 2 กลุ่ม (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ของกลุ่มรายได้ต่อเดือน ซึ่งผลการทดสอบ ความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มรายได้ต่อเดือนโดยใช้สถิติ Levene Statistic แสดงดังตาราง 16 ต่อไปนี้

ตาราง 16 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัดโดยรวม กับรายได้ต่อเดือน

ประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต	Homogeneity of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
จำนวนผลผลิตต่อวันเมื่อเทียบกับเป้าหมาย	.033	2	152	.967
คุณภาพของชิ้นงานเมื่อเทียบกับเป้าหมาย	.662	2	152	.517
เวลาที่ใช้ในการผลิตเมื่อเทียบกับเป้าหมาย	.263	2	152	.769
ของเสียของชิ้นงานที่ผลิตเมื่อเทียบกับเป้าหมาย	.472	2	152	.625

จากตาราง 16 ผลการทดสอบ Levene Statistic test เปรียบเทียบกลุ่มรายได้ต่อเดือนกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต พบว่า ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน มีค่า Sig. เท่ากับ .967 ด้านคุณภาพของชิ้นงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .517 ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต มีค่า Sig. เท่ากับ .769 และ ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต มีค่า Sig. เท่ากับ .625 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มรายได้ต่อเดือนทุกกลุ่มไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance:One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_1) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงดังตาราง 17

ตาราง 17 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
จำนวนผลผลิตต่อวัน	ระหว่างกลุ่ม	1.654	2	.827	1.267	.285
	ภายในกลุ่ม	99.224	152	.653		
	รวม	100.877	154			
คุณภาพของชิ้นงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.003	2	1.001	1.233	.294
	ภายในกลุ่ม	123.481	152	.812		
	รวม	125.484	154			
เวลาที่ใช้ในการผลิต	ระหว่างกลุ่ม	.698	2	.349	.522	.594
	ภายในกลุ่ม	101.650	152	.669		
	รวม	102.348	154			
ของเสียของชิ้นงานที่ผลิต	ระหว่างกลุ่ม	3.130	2	1.565	1.322	.270
	ภายในกลุ่ม	179.941	152	1.184		
	รวม	183.071	154			

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด จำแนกตามรายได้ต่อเดือนโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) พบว่า ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน มีค่า Sig. เท่ากับ .285 ด้านคุณภาพของชิ้นงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .294 ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต มีค่า Sig. เท่ากับ .594 และด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต มีค่า Sig. เท่ากับ .270 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐาน รอง (H1) หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานของฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุงาน

สมมติฐานข้อที่ 1.7 อายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0: อายุงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1: อายุงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้นในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มอายุงานโดยใช้สถิติ Levene Statistic ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มรายได้ต่อเดือนมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทุกกลุ่ม (ค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) ก็จะใช้ค่าสถิติ F-test ในการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายผลิต ของกลุ่มอายุงาน แต่หากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มอายุงานมีค่าความแปรปรวนแตกต่างกันอย่างน้อย 2 กลุ่ม (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ของกลุ่มอายุงาน ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มอายงานโดยใช้สถิติ Levene Statistic แสดงดังตาราง 18 ต่อไปนี้

ตาราง 18 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัดโดยรวม กับอายุงาน

ประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต	Homogeneity of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
จำนวนผลผลิตต่อวันเมื่อเทียบกับเป้าหมาย	1.825	3	151	.145
คุณภาพของชิ้นงานเมื่อเทียบกับเป้าหมาย	2.185	3	151	.092
เวลาที่ใช้ในการผลิตเมื่อเทียบกับเป้าหมาย	1.800	3	151	.150
ของเสียของชิ้นงานที่ผลิตเมื่อเทียบกับเป้าหมาย	1.997	3	151	.117

จากตาราง 18 ผลการทดสอบ Levene Statistic test เปรียบเทียบกลุ่มอายุงานกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต พบว่า ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน มีค่า Sig. เท่ากับ .145 ด้านคุณภาพของชิ้นงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .092 ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต มีค่า Sig. เท่ากับ .150 และ ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต มีค่า Sig. เท่ากับ .117 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่าค่าความแปรปรวนของกลุ่มอายุงานทุกกลุ่มไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance:One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_1) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มี

ค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงดังตาราง 19

ตาราง 19 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด จำแนกตามอายุงาน

ประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
จำนวนผลผลิตต่อวัน	ระหว่างกลุ่ม	.740	3	.247	.372	.773
	ภายในกลุ่ม	100.138	151	.663		
	รวม	100.877	154			
คุณภาพของชิ้นงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.639	3	.546	.666	.574
	ภายในกลุ่ม	123.845	151	.820		
	รวม	125.484	154			
เวลาที่ใช้ในการผลิต	ระหว่างกลุ่ม	.165	3	.055	.081	.970
	ภายในกลุ่ม	102.184	151	.677		
	รวม	102.348	154			
ของเสียของชิ้นงานที่ผลิต	ระหว่างกลุ่ม	1.884	3	.628	.523	.667
	ภายในกลุ่ม	181.187	151	1.200		
	รวม	183.071	154			

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด จำแนกตามอายุงานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) พบว่า ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน มีค่า Sig. เท่ากับ .773 ด้านคุณภาพของชิ้นงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .574 ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต มีค่า Sig. เท่ากับ .970 และด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต มีค่า Sig. เท่ากับ .667 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐาน รอง (H1) หมายความว่า พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ที่มีอายุงาน แตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานของฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 ลักษณะด้านบุคลิกภาพของพนักงานฝ่ายผลิต ประกอบด้วย บุคลิกภาพทางร่างกาย บุคลิกภาพทางจิตใจ บุคลิกภาพทางความสามารถ บุคลิกภาพทางสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0: ลักษณะด้านบุคลิกภาพของพนักงานฝ่ายผลิตไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด

H_1: ลักษณะด้านบุคลิกภาพของพนักงานฝ่ายผลิตมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตาราง 20

ตาราง 20 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านจำนวนผลผลิตต่อวันเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้

คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ	**ประสิทธิผลด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน**		
	r	**Sig.**	**ระดับความสัมพันธ์**
ทางด้านร่างกาย			
1. ท่านทำงานโดยไม่ได้ลาป่วยอันเนื่องจากงานที่ทำ	.138	.086	ไม่มีความสัมพันธ์
2.ท่านไม่เคยได้รับบาดเจ็บจากการเกิดอุบัติเหตุจากงาน	.100	.216	ไม่มีความสัมพันธ์
3. ท่านมีสุขภาพแข็งแรงเหมาะกับงานที่ท่านทำ	.235**	.003	ต่ำทิศทางเดียวกัน
ทางด้านร่างกายรวม	.180*	.025	ต่ำทิศทางเดียวกัน
ทางด้านจิตใจ			
4. ความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา	.280**	.000	ต่ำทิศทางเดียวกัน
5.ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	.244**	.002	ต่ำทิศทางเดียวกัน
6.ท่านได้รับการยอมรับในด้านการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	.232**	.004	ต่ำทิศทางเดียวกัน
7.ท่านรู้สึกภูมิใจในตนเองที่ได้ร่วมงานกับหน่วยงานนี้	.309**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
ทางด้านจิตใจรวม	.345**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน

ตาราง 20 (ต่อ)

คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ	ประสิทธิผลของด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน		
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ทางด้านความสามารถของท่าน			
8.ลักษณะงานที่ท่านทำท้าทายความสามารถของท่าน	.292**	.000	ต่ำทิศทางเดียวกัน
9.งานที่ทำตรงตามความรู้ความสามารถของท่าน	.213**	.008	ต่ำทิศทางเดียวกัน
10.ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี	.223**	.005	ต่ำทิศทางเดียวกัน
11.ท่านสามารถเรียนรู้และฝึกฝนทักษะในการทำงานได้ดี	.186*	.021	ต่ำทิศทางเดียวกัน
ทางด้านความสามารถรวม	.309**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
ทางด้านสังคม			
12. เพื่อนร่วมงานได้ให้ความสนิทสนมและรู้สึกเป็นกันเองกับท่าน	.169*	.035	ต่ำทิศทางเดียวกัน
13. ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	.186*	.020	ต่ำทิศทางเดียวกัน
14.เพื่อนร่วมงานให้ความจริงใจและให้สิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ท่านเ	.094	.243	ไม่มีความสัมพันธ์
15.ท่านได้รับความช่วยเหลือและร่วมมือปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี	.164*	.041	ต่ำทิศทางเดียวกัน
บุคลิกภาพทางด้านสังคมโดยรวม	.194*	.016	ต่ำทิศทางเดียวกัน
บุคลิกภาพโดยรวม	.326**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 20 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน กับบุคลิกภาพโดยรวม โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product moment correlation coefficient) พบว่า บุคลิกภาพโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพโดยรวมของพนักงานฝ่ายผลิต มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.326 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต มีบุคลิกภาพโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์ บุคลิกภาพแต่ละแบบได้ดังนี้

บุคลิกภาพทางด้านร่างกาย

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพทางด้านร่างกายโดยรวม กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .025 ซึ่งน้อยว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพด้านร่างกายโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.180 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต มีบุคลิกภาพทางด้านร่างกายโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวันเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

1. ท่านสามารถทำงานโดยไม่ได้ลาป่วยอันเนื่องมาจากงานที่ทำ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .086 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพทางด้านร่างกาย ในเรื่องสามารถทำงานโดยไม่ลาป่วยอันเนื่องมาจากงานที่ทำ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ท่านไม่เคยได้รับบาดเจ็บจากการเกิดอุบัติเหตุในงานที่ทำ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .216 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพทางด้านร่างกาย ในเรื่องไม่เคยได้รับบาดเจ็บจากการเกิดอุบัติเหตุในงานที่ทำ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ท่านมีสุขภาพแข็งแรงเหมาะกับงานที่ท่านทำ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพทางด้านร่างกาย ในเรื่องมีสุขภาพแข็งแรงเหมาะกับงานที่ท่านทำ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.235 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ พนักงานฝ่ายผลิต มีบุคลิกภาพทางด้านร่างกายในเรื่องมีสุขภาพแข็งแรงเหมาะกับงานที่ทำมากขึ้น จะทำให้ มีประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านจำนวนผลผลิตต่อวันเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

บุคลิกภาพทางด้านจิตใจ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพทางด้านจิตใจโดยรวม กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านจำนวนผลผลิตต่อวันพบว่า มี Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพทางด้านจิตใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน

ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.345 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต มีบุคลิกภาพทางด้านจิตใจโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านจำนวนผลผลิตต่อวันในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

4. ความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพทางด้านจิตใจ ในเรื่องความคิดเห็นเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.280 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต มีบุคลิกภาพทางด้านจิตใจในเรื่องความคิดเห็นเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชามากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านผลผลิตต่อวันเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

5. ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพในด้านจิตใจ ในเรื่องผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.244 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต มีบุคลิกภาพทางด้านจิตใจในเรื่องผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านผลผลิตต่อวันเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

6. ท่านได้รับการยอมรับในด้านการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพในด้านจิตใจ ในเรื่องท่านได้รับการยอมรับในด้านการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.232 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต มีบุคลิกภาพทางด้านจิตใจในเรื่องการยอมรับในด้านการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านผลผลิตต่อวันเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

7. ท่านรู้สึกภูมิใจในตนเองที่ได้ร่วมงานกับหน่วยงานนี้ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพในด้านจิตใจ ในเรื่องท่านรู้สึกภูมิใจในตนเองที่ได้ร่วมงานกับหน่วยงานนี้ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.309 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต มีบุคลิกภาพทางด้านจิตใจในเรื่องรู้สึกภูมิใจในตนเองที่ได้ร่วมงานกับหน่วยงานนี้ มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านผลผลิตต่อวันเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

บุคลิกภาพทางด้านความสามารถของท่าน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพทางด้านความสามารถโดยรวม กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านจำนวนผลผลิตต่อวันพบว่า มี Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพทางด้านความสามารถโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.309 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต มีบุคลิกภาพทางด้านความสามารถโดยรวมมากขึ้น ทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านผลผลิตต่อวันเพิ่มขึ้นเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

8. ลักษณะงานที่ทำท้าทายความสามารถของท่าน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.292 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต มีบุคลิกภาพทางด้านความสามารถในลักษณะงานที่ทำท้าทายความสามารถของท่านมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านผลผลิตต่อวันเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

9. งานที่ทำตรงตามความรู้ความสามารถของท่าน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .008 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพด้านความสามารถ ในเรื่องงานที่ทำตรงตามความรู้ความสามารถของท่าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.213 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต มีบุคลิกภาพทางด้านงานที่ทำตรงตามความรู้ความสามารถของท่าน มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านผลผลิตต่อวันเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

10. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพด้านความสามารถ ในเรื่องท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.223 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต มีบุคลิกภาพทางด้านความสามารถในลักษณะสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านผลผลิตต่อวันเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

11. ท่านสามารถเรียนรู้และฝึกฝนทักษะในการทำงานได้ดี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.021 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพด้านความสามารถ ในเรื่องท่านสามารถเรียนรู้และฝึกฝนทักษะในการทำงานได้ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.186 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต มีบุคลิกภาพทางด้านความสามารถในลักษณะสามารถเรียนรู้และฝึกฝนทักษะในการทำงานได้ดี มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านผลผลิตต่อวันเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

บุคลิกภาพทางด้านสังคม

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพทางด้านสังคมโดยรวม กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านจำนวนผลผลิตต่อวันพบว่า มี Sig. เท่ากับ .016 ซึ่งน้อยว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพทางด้านสังคมโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.194 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต มีบุคลิกภาพทางด้านสังคมโดยรวมมากขึ้น ทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านผลผลิตต่อวันเพิ่มขึ้นเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

12. เพื่อนร่วมงานได้ให้ความสนิทสนมและรู้สึกเป็นกันเองกับท่าน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .035 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพด้านสังคม เพื่อนร่วมงานได้ให้ความสนิทสนมและรู้สึกเป็นกันเองกับท่าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.169 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต มีบุคลิกภาพทางด้านสังคม ในส่วน เพื่อนร่วมงานได้ให้ความสนิทสนมและรู้สึกเป็นกันเองกับท่าน มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านผลผลิตต่อวันเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

13. ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .020 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพด้านสังคม ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล

ในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.186 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต มีบุคลิกภาพทางด้านสังคม ในส่วน ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอ มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านผลผลิตต่อวันเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

14. เพื่อนร่วมงานให้ความจริงใจและให้สิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ท่านเสมอ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .243 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพทางด้านสังคม เพื่อนร่วมงานให้ความจริงใจและให้สิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ท่านเสมอ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านผลผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

15. ท่านได้รับความช่วยเหลือและร่วมมือปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.041 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพด้านสังคม ท่านได้รับความช่วยเหลือและร่วมมือปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.164 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต มีบุคลิกภาพทางด้านสังคม ในส่วน ท่านได้รับความช่วยเหลือและร่วมมือปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านผลผลิตต่อวันเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ตาราง 21 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะบุคลิกภาพกับประสิทธิผล ในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ในคุณภาพของชิ้นงานเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้

คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ	ประสิทธิผลของด้านคุณภาพของชิ้นงาน		
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ทางด้านร่างกาย			
1. ท่านทำงานโดยไม่ได้ลาป่วยอันเนื่องจากงานที่ทำ	.196*	.014	ต่ำทิศทางเดียวกัน
2.ท่านไม่เคยได้รับบาดเจ็บจากการเกิดอุบัติเหตุจากงาน	.247**	.002	ต่ำทิศทางเดียวกัน
3. ท่านมีสุขภาพแข็งแรงเหมาะกับงานที่ท่านทำ	.396**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
ทางด้านร่างกายรวม	.322**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
ทางด้านจิตใจ			
4.ความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา	.278**	.000	ต่ำทิศทางเดียวกัน
5.ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชชา	.264**	.001	ต่ำทิศทางเดียวกัน
6.ท่านได้รับการยอมรับในด้านการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	.378**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
7.ท่านรู้สึกภูมิใจในตนเองที่ได้ร่วมงานกับหน่วยงานนี้	.335**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
ทางด้านจิตใจรวม	.405**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
ทางด้านความสามารถของท่าน			
8.ลักษณะงานที่ท่านทำท้าทายความสามารถของท่าน	.287**	.000	ต่ำทิศทางเดียวกัน
9.งานที่ทำตรงตามความรู้ความสามารถของท่าน	.192*	.016	ต่ำทิศทางเดียวกัน
10.ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี	.246**	.002	ต่ำทิศทางเดียวกัน
11.ท่านสามารถเรียนรู้และฝึกฝนทักษะในการทำงานได้ดี	.297**	.000	ต่ำทิศทางเดียวกัน
ทางด้านความสามารถรวม	.339**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
ทางด้านสังคม			
12. เพื่อนร่วมงานได้ให้ความสนิทสนมและรู้สึกเป็นกันเองกับท่าน	.238**	.003	ต่ำทิศทางเดียวกัน
13. ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	.297**	.000	ต่ำทิศทางเดียวกัน
14.เพื่อนร่วมงานให้ความจริงใจและให้สิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ท่านเสมอ	.231**	.004	ต่ำทิศทางเดียวกัน
15.ท่านได้รับความช่วยเหลือและร่วมมือปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี	.274**	.001	ต่ำทิศทางเดียวกัน
บุคลิกภาพทางด้านสังคมโดยรวม	.328**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
บุคลิกภาพโดยรวม	.453**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 21 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด กับคุณลักษณะบุคลิกภาพโดยรวม โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product moment correlation coefficient) พบว่า บุคลิกภาพโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพโดยรวมของพนักงานฝ่ายผลิต มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.453 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต มีบุคลิกภาพโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านคุณภาพของงานที่ผลิต เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์ บุคลิกภาพแต่ละแบบได้ดังนี้

บุคลิกภาพทางด้านร่างกาย

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพทางด้านร่างกายโดยรวม กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพด้านร่างกายโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .322 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต มีบุคลิกภาพทางด้านร่างกายโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิตในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

1. ท่านสามารถทำงานโดยไม่ได้ลาป่วยอันเนื่องมาจากงานที่ทำ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.014 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพด้านร่างกาย ท่านสามารถทำงานโดยไม่ได้ลาป่วยอันเนื่องมาจากงานที่ทำ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.196 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต มีบุคลิกภาพทางด้านสังคม ในส่วน ท่านสามารถทำงานโดยไม่ได้ลาป่วยอันเนื่องมาจากงานที่ทำ มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิตเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

2. ท่านไม่เคยได้รับบาดเจ็บจากการเกิดอุบัติเหตุในงานที่ทำ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1)

หมายความว่า บุคลิกภาพด้านร่างกาย ท่านไม่เคยได้รับบาดเจ็บจากการเกิดอุบัติเหตุในงานที่ทำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.247 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต มีบุคลิกภาพทางด้านสังคม ในส่วน ท่านไม่เคยได้รับบาดเจ็บจากการเกิดอุบัติเหตุในงานที่ทำ มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิตเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

3. ท่านมีสุขภาพแข็งแรงเหมาะกับงานที่ท่านทำ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพทางด้านร่างกาย ในเรื่องมีสุขภาพแข็งแรงเหมาะกับงานที่ท่านทำ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.396 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ พนักงานฝ่ายผลิต มีบุคลิกภาพทางด้านร่างกายในเรื่องมีสุขภาพแข็งแรงเหมาะกับงานที่ทำมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิตเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

บุคลิกภาพทางด้านจิตใจ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพทางด้านจิตใจโดยรวม กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต พบว่า มี Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพทางด้านจิตใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .405 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต มีบุคลิกภาพทางด้านร่างกายโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิตในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

4. ความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพทางด้านจิตใจ ในเรื่องความคิดเห็นเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.278 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต มีบุคลิกภาพทางด้านจิตใจในเรื่องความคิดเห็นเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชามากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิตเพิ่มขึ้น ในระดับต่ำ

5. ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพในด้านจิตใจ ในเรื่องผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.264 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต มีบุคลิกภาพทางด้านจิตใจในเรื่องผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

6. ท่านได้รับการยอมรับในด้านการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพในด้านจิตใจ ในเรื่องท่านได้รับการยอมรับในด้านการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.378 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต มีบุคลิกภาพทางด้านจิตใจในเรื่องการยอมรับในด้านการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

7. ท่านรู้สึกภูมิใจในตนเองที่ได้ร่วมงานกับหน่วยงานนี้ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพในด้านจิตใจ ในเรื่องท่านรู้สึกภูมิใจในตนเองที่ได้ร่วมงานกับหน่วยงานนี้ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.335 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต มีบุคลิกภาพทางด้านจิตใจในเรื่องรู้สึกภูมิใจในตนเองที่ได้ร่วมงานกับหน่วยงานนี้ มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

บุคลิกภาพทางด้านความสามารถของท่าน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพทางด้านความสามารถโดยรวม กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต พบว่า มี Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพทางด้านความสามารถโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.339

แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต มีบุคลิกภาพทางด้านความสามารถโดยรวมมากขึ้น ทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต เพิ่มขึ้นเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

8. ลักษณะงานที่ทำท้าทายความสามารถของท่าน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.287 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต มีบุคลิกภาพทางด้านความสามารถในลักษณะงานที่ทำท้าทายความสามารถของท่านมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

9. ลักษณะงานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.016 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพด้านความสามารถ ในเรื่องลักษณะงานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.192 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต มีบุคลิกภาพทางด้านความสามารถในลักษณะงานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

10. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพด้านความสามารถ ในเรื่องท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.246 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต มีบุคลิกภาพทางด้านความสามารถในลักษณะสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

11. ท่านสามารถเรียนรู้และฝึกฝนทักษะในการทำงานได้ดี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพด้านความสามารถ ในเรื่องท่านสามารถเรียนรู้และฝึกฝนทักษะในการทำงานได้ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.297 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต มีบุคลิกภาพทางด้านความสามารถในลักษณะสามารถเรียนรู้และฝึกฝนทักษะในการทำงานได้

ดี มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิตเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

บุคลิกภาพทางด้านสังคม

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพทางด้านสังคมโดยรวม กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต พบว่า มี Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพทางด้านสังคมโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.328 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต มีบุคลิกภาพทางด้านสังคมโดยรวมมากขึ้น ทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต เพิ่มขึ้นเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

12. เพื่อนร่วมงานได้ให้ความสนิทสนมและรู้สึกเป็นกันเองกับท่าน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพด้านสังคม เพื่อนร่วมงานได้ให้ความสนิทสนมและรู้สึกเป็นกันเองกับท่าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.238 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต มีบุคลิกภาพทางด้านสังคม ในส่วน เพื่อนร่วมงานได้ให้ความสนิทสนมและรู้สึกเป็นกันเองกับท่าน มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

13. ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพด้านสังคม ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.297 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต มีบุคลิกภาพทางด้านสังคม ในส่วน ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอ มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิตเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

14. เพื่อนร่วมงานให้ความจริงใจและให้สิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ท่านเสมอ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพด้านสังคม เพื่อนร่วมงานได้ให้ความสนิทสนมและรู้สึกเป็นกันเองกับท่าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.231 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต มีบุคลิกภาพทางด้านสังคม ในส่วน เพื่อนร่วมงานให้ความจริงใจและให้สิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ท่านเสมอ มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

15. ท่านได้รับความช่วยเหลือและร่วมมือปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพด้านสังคม ท่านได้รับความช่วยเหลือและร่วมมือปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.274 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต มีบุคลิกภาพทางด้านสังคม ในส่วน ท่านได้รับความช่วยเหลือและร่วมมือปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ตาราง 22 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะบุคลิกภาพกับประสิทธิผล ในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ในด้านเวลาที่ใช้ในการผลิตเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้

คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ	**ประสิทธิผลของด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต**		
	r	**Sig.**	**ระดับความสัมพันธ์**
ทางด้านร่างกาย			
1. ท่านทำงานโดยไม่ได้ลาป่วยอันเนื่องจากงานที่ทำ	.033	.684	ไม่มีความสัมพันธ์
2.ท่านไม่เคยได้รับบาดเจ็บจากการเกิดอุบัติเหตุจากงาน	.113	.161	ไม่มีความสัมพันธ์
3. ท่านมีสุขภาพแข็งแรงเหมาะกับงานที่ท่านทำ	.273**	.001	ต่ำทิศทางเดียวกัน
ทางด้านร่างกายรวม	.066	.148	ไม่มีความสัมพันธ์
ทางด้านจิตใจ			
4.ความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา	.170*	.035	ต่ำทิศทางเดียวกัน
5.ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชชา	.086	.287	ไม่มีความสัมพันธ์
6.ท่านได้รับการยอมรับในด้านการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	.378*	.039	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
7.ท่านรู้สึกภูมิใจในตนเองที่ได้ร่วมงานกับหน่วยงานนี้	.067	.410	ไม่มีความสัมพันธ์
ทางด้านจิตใจรวม	.159*	.048	ต่ำทิศทางเดียวกัน

ตาราง 22 (ต่อ)

คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ	ประสิทธิผลของด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต		
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ทางด้านความสามารถของท่าน			
8.ลักษณะงานที่ท่านทำท้าทายความสามารถของท่าน	.137	.090	ไม่มีความสัมพันธ์
9.งานที่ทำตรงตามความรู้ความสามารถของท่าน	.125	.121	ไม่มีความสัมพันธ์
10.ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี	.268**	.001	ต่ำทิศทางเดียวกัน
11.ท่านสามารถเรียนรู้และฝึกฝนทักษะในการทำงานได้ดี	.186*	.020	ต่ำทิศทางเดียวกัน
ทางด้านความสามารถรวม	.232**	.004	ต่ำทิศทางเดียวกัน
ทางด้านสังคม			
12. เพื่อนร่วมงานได้ให้ความสนิทสนมและรู้สึกเป็นกันเองกับท่าน	.074	.360	ไม่มีความสัมพันธ์
13. ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	.199*	.013	ต่ำทิศทางเดียวกัน
14.เพื่อนร่วมงานให้ความจริงใจและให้สิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ท่านเสมอ	.069	.393	ไม่มีความสัมพันธ์
15.ท่านได้รับความช่วยเหลือและร่วมมือปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี	.163*	.043	ต่ำทิศทางเดียวกัน
บุคลิกภาพทางด้านสังคมโดยรวม	.157	.051	ไม่มีความสัมพันธ์
บุคลิกภาพโดยรวม	.224*	.005	ต่ำทิศทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 22 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัดด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต กับคุณลักษณะบุคลิกภาพโดยรวม โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product moment correlation coefficient) พบว่า บุคลิกภาพโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต มีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพโดยรวมของพนักงานฝ่ายผลิต มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.224 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต มีบุคลิกภาพโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ สามารถวิเคราะห์ บุคลิกภาพแต่ละแบบได้ดังนี้

บุคลิกภาพทางด้านร่างกาย

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพทางด้านร่างกายโดยรวม กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .066 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพด้านร่างกายโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

1. ท่านสามารถทำงานโดยไม่ได้ลาป่วยอันเนื่องมาจากงานที่ทำ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .684 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบด้านร่างกาย ท่านสามารถทำงานโดยไม่ได้ลาป่วยอันเนื่องมาจากงานที่ทำ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ท่านไม่เคยได้รับบาดเจ็บจากการเกิดอุบัติเหตุในงานที่ทำ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .161 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบด้านร่างกาย ท่านไม่เคยได้รับบาดเจ็บจากการเกิดอุบัติเหตุในงานที่ทำ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ท่านมีสุขภาพแข็งแรงเหมาะกับงานที่ท่านทำ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพทางด้านร่างกาย ในเรื่องมีสุขภาพแข็งแรงเหมาะกับงานที่ท่านทำ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.273 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ พนักงานฝ่ายผลิต มีบุคลิกภาพทางด้านร่างกายในเรื่องมีสุขภาพแข็งแรงเหมาะกับงานที่ทำมากขึ้น จะทำให้ มีประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

บุคลิกภาพทางด้านจิตใจ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพทางด้านจิตใจโดยรวม กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต พบว่า มี Sig. เท่ากับ .048 ซึ่งน้อยว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพทางด้านจิตใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.159 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต มีบุคลิกภาพทางด้านจิตใจ

โดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต ในระดับต่ำ สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

4. ความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .035 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพทางด้านจิตใจ ในเรื่องความคิดเห็นเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.170 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต มีบุคลิกภาพทางด้านจิตใจในเรื่องความคิดเห็นเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชามากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านเวลาที่ใช้ในการผลิตเพิ่มขึ้น ในระดับต่ำ

5. ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .287 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบด้านจิตใจ ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. ท่านได้รับการยอมรับในด้านการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .039 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพในด้านจิตใจ ในเรื่องท่านได้รับการยอมรับในด้านการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.166 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต มีบุคลิกภาพทางด้านจิตใจในเรื่องการยอมรับในด้านการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านเวลาที่ใช้ในการผลิตเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

7. ท่านรู้สึกภูมิใจในตนเองที่ได้ร่วมงานกับหน่วยงานนี้ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .410 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบด้านจิตใจ ท่านรู้สึกภูมิใจในตนเองที่ได้ร่วมงานกับหน่วยงานนี้ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลิกภาพทางด้านความสามารถของท่าน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพทางด้านความสามารถโดยรวม กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต พบว่า มี Sig. เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพทางด้านความสามารถโดยรวมมีความสัมพันธ์กับ

ประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.232 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต มีบุคลิกภาพทางด้านความสามารถโดยรวมมากขึ้น ทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต เพิ่มขึ้นเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

8. ลักษณะงานที่ทำท้าทายความสามารถของท่าน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.090 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบด้านความสามารถ ลักษณะงานที่ทำท้าทายความสามารถของท่าน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

9. ลักษณะงานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.121 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบด้านความสามารถ ลักษณะงานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

10. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพด้านความสามารถ ในเรื่องท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.268 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต มีบุคลิกภาพทางด้านความสามารถในลักษณะสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

11. ท่านสามารถเรียนรู้และฝึกฝนทักษะในการทำงานได้ดี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.020 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพด้านความสามารถ ในเรื่องท่านสามารถเรียนรู้และฝึกฝนทักษะในการทำงานได้ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.186 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต มีบุคลิกภาพทางด้านความสามารถในลักษณะสามารถเรียนรู้และฝึกฝนทักษะในการทำงานได้ดี มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

บุคลิกภาพทางด้านสังคม

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพทางด้านสังคมโดยรวม กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต พบว่า มี Sig. เท่ากับ .051 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ หมายความว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพด้านสังคมโดยรวม ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

12. เพื่อนร่วมงานได้ให้ความสนิทสนมและรู้สึกเป็นกันเองกับท่าน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .360 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบด้านสังคม เพื่อนร่วมงานได้ให้ความสนิทสนมและรู้สึกเป็นกันเองกับท่าน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

13. ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.013 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพด้านความสามารถ ในเรื่องท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.199 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต มีบุคลิกภาพทางด้านความสามารถในการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำ

14. เพื่อนร่วมงานให้ความจริงใจและให้สิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ท่านเสมอ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.393 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบด้านสังคม เพื่อนร่วมงานให้ความจริงใจและให้สิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ท่านเสมอ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

15. ท่านได้รับความช่วยเหลือและร่วมมือปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .043 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพด้านความสามารถ ในเรื่องท่านได้รับความช่วยเหลือและร่วมมือปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.163 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต มีบุคลิกภาพทางด้านความสามารถในการได้รับความช่วยเหลือและร่วมมือปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี มากขึ้น จะทำ

ให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำ

ตาราง 23 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะบุคลิกภาพกับประสิทธิผล ในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ในด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิตเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้

คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ	ประสิทธิผลของด้านของเสียของชิ้นงาน		
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ทางด้านร่างกาย			
1. ท่านทำงานโดยไม่ได้ลาป่วยอันเนื่องจากงานที่ทำ	.131	.105	ไม่มีความสัมพันธ์
2.ท่านไม่เคยได้รับบาดเจ็บจากการเกิดอุบัติเหตุจากงาน	.150	.062	ไม่มีความสัมพันธ์
3. ท่านมีสุขภาพแข็งแรงเหมาะกับงานที่ท่านทำ	.076	.350	ไม่มีความสัมพันธ์
ทางด้านร่างกายรวม	.151	.060	ไม่มีความสัมพันธ์
ทางด้านจิตใจ			
4.ความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา	.295**	.000	ต่ำทิศทางเดียวกัน
5.ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	.179*	.026	ต่ำทิศทางเดียวกัน
6.ท่านได้รับการยอมรับในด้านการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	.263**	.001	ต่ำทิศทางเดียวกัน
7.ท่านรู้สึกภูมิใจในตนเองที่ได้ร่วมงานกับหน่วยงานนี้	.231**	.004	ต่ำทิศทางเดียวกัน
ทางด้านจิตใจรวม	.313**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
ทางด้านความสามารถของท่าน			
8.ลักษณะงานที่ท่านทำท้าทายความสามารถของท่าน	.222**	.006	ต่ำทิศทางเดียวกัน
9.งานที่ทำตรงตามความรู้ความสามารถของท่าน	.169*	.036	ต่ำทิศทางเดียวกัน
10.ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี	.176*	.029	ต่ำทิศทางเดียวกัน
11.ท่านสามารถเรียนรู้และฝึกฝนทักษะในการทำงานได้ดี	.149*	.064	ไม่มีความสัมพันธ์
ทางด้านความสามารถรวม	.242**	.002	ต่ำทิศทางเดียวกัน

ตาราง 23 (ต่อ)

คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ	ประสิทธิผลของด้านของเสียของชิ้นงาน		
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ทางด้านสังคม			
12. เพื่อนร่วมงานได้ให้ความสนิทสนมและรู้สึกเป็นกันเองกับท่าน	.132	.101	ไม่มีความสัมพันธ์
13. ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	.078	.336	ไม่มีความสัมพันธ์
14.เพื่อนร่วมงานให้ความจริงใจและให้สิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ท่านเสมอ	.012	.878	ไม่มีความสัมพันธ์
15.ท่านได้รับความช่วยเหลือและร่วมมือปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี	.122	.131	ไม่มีความสัมพันธ์
บุคลิกภาพทางด้านสังคมโดยรวม	.101	.212	ไม่มีความสัมพันธ์
บุคลิกภาพโดยรวม	.258**	.001	ต่ำทิศทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 23 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต กับคุณลักษณะบุคลิกภาพโดยรวม โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product moment correlation coefficient) พบว่า บุคลิกภาพโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต มีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพโดยรวมของพนักงานฝ่ายผลิต มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.258 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต มีบุคลิกภาพโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ สามารถวิเคราะห์ บุคลิกภาพแต่ละแบบได้ดังนี้

บุคลิกภาพทางด้านร่างกาย

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพทางด้านร่างกายโดยรวม กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิตพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .060 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ

ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบด้านร่างกายโดยรวม ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

1. ท่านสามารถทำงานโดยไม่ได้ลาป่วยอันเนื่องมาจากงานที่ทำ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .105 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบด้านร่างกาย ท่านสามารถทำงานโดยไม่ได้ลาป่วยอันเนื่องมาจากงานที่ทำ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ท่านไม่เคยได้รับบาดเจ็บจากการเกิดอุบัติเหตุในงานที่ทำ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .062 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบด้านร่างกาย ท่านไม่เคยได้รับบาดเจ็บจากการเกิดอุบัติเหตุในงานที่ทำ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ท่านมีสุขภาพแข็งแรงเหมาะกับงานที่ท่านทำ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .350 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบด้านร่างกาย ท่านมีสุขภาพแข็งแรงเหมาะกับงานที่ท่านทำ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลิกภาพทางด้านจิตใจ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพทางด้านจิตใจโดยรวม กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต พบว่า มี Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพทางด้านจิตใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.313 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต มีบุคลิกภาพทางด้านร่างกายโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต ในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

4. ความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพทางด้านจิตใจ ในเรื่องความคิดเห็นเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.295 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันใน

ระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต มีบุคลิกภาพทางด้านจิตใจในเรื่องความคิดเห็นเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชามากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิตเพิ่มขึ้น ในระดับต่ำ

5. ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .026 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพในด้านจิตใจ ในเรื่องผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.179 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต มีบุคลิกภาพทางด้านจิตใจในเรื่องผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

6. ท่านได้รับการยอมรับในด้านการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพในด้านจิตใจ ในเรื่องท่านได้รับการยอมรับในด้านการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.263 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต มีบุคลิกภาพทางด้านจิตใจในเรื่องการยอมรับในด้านการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

7. ท่านรู้สึกภูมิใจในตนเองที่ได้ร่วมงานกับหน่วยงานนี้ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพในด้านจิตใจ ในเรื่องท่านรู้สึกภูมิใจในตนเองที่ได้ร่วมงานกับหน่วยงานนี้ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.231 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต มีบุคลิกภาพทางด้านจิตใจในเรื่องรู้สึกภูมิใจในตนเองที่ได้ร่วมงานกับหน่วยงานนี้ มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

บุคลิกภาพทางด้านความสามารถของท่าน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพทางด้านความสามารถโดยรวม กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต พบว่า มี Sig. เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพทางด้านความสามารถโดยรวมมีความสัมพันธ์กับ

ประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.242 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต มีบุคลิกภาพทางด้านความสามารถโดยรวมมากขึ้น ทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต เพิ่มขึ้นเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

8. ลักษณะงานที่ทำท้าทายความสามารถของท่าน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.222 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต มีบุคลิกภาพทางด้านความสามารถในลักษณะงานที่ทำท้าทายความสามารถของท่านมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

9. ลักษณะงานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .036 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพด้านความสามารถ ในเรื่องลักษณะงานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.169 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต มีบุคลิกภาพทางด้านความสามารถในลักษณะงานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

10. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .029 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพด้านความสามารถ ในเรื่องท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.176 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต มีบุคลิกภาพทางด้านความสามารถในลักษณะสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

11. ท่านสามารถเรียนรู้และฝึกฝนทักษะในการทำงานได้ดี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .064 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบด้านความสามารถ ท่านสามารถเรียนรู้และฝึกฝนทักษะในการทำงานได้ดี ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลิกภาพทางด้านสังคม

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพทางด้านสังคมโดยรวม กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต พบว่า มี Sig. เท่ากับ .0212 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ หมายความว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพด้านสังคมโดยรวม ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

12. เพื่อนร่วมงานได้ให้ความสนิทสนมและรู้สึกเป็นกันเองกับท่าน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .101 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบด้านสังคม เพื่อนร่วมงานได้ให้ความสนิทสนมและรู้สึกเป็นกันเองกับท่าน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

13. ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .336 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบด้านสังคม เพื่อนท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

14. เพื่อนร่วมงานให้ความจริงใจและให้สิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ท่านเสมอ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .878 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบด้านสังคม เพื่อนร่วมงานให้ความจริงใจและให้สิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ท่านเสมอ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

15. ท่านได้รับความช่วยเหลือและร่วมมือปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .131 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพแบบด้านสังคม ท่านได้รับความช่วยเหลือและร่วมมือปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 3 ทักษะของพนักงาน ประกอบด้วย ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ ทักษะด้านความคิด ทักษะด้านเทคนิค มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0: ทักษะพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด

H_1: ทักษะพนักงานมีความสัมพันธ์กับกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตาราง 24

ตาราง 24 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิต กับ ทักษะพนักงาน

ทักษะพนักงาน	ประสิทธิผลการทำงานด้านจำนวนผลผลิต		
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์			
1. ท่านให้คำแนะนำและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ปัญหาในการทำงาน	.284**	.000	ต่ำทิศทางเดียวกัน
2. ท่านมีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นได้ดี	.150	.062	ไม่มีความสัมพันธ์
3. ท่านมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้ดี	.171*	.033	ต่ำทิศทางเดียวกัน
ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์โดยรวม	.246**	.002	ต่ำทิศทางเดียวกัน
ทักษะด้านความคิด			
4. ท่านมีความสามารถในการปรับตัวในการแก้ปัญหา	.259**	.001	ต่ำทิศทางเดียวกัน
5. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทโดยเคร่งครัด	.236**	.003	ต่ำทิศทางเดียวกัน
6. ท่านมีความตั้งใจในการทำงาน	.060	.456	ไม่มีความสัมพันธ์
ทักษะด้านความคิดโดยรวม	.242**	.002	ต่ำทิศทางเดียวกัน

ตาราง 24 (ต่อ)

ทักษะพนักงาน	ประสิทธิผลการทำงานด้านจำนวนผลผลิต		
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ทักษะด้านเทคนิค			
7. ท่านมีความรู้และความชำนาญในการใช้เครื่องมือ	.137	.090	ไม่มีความสัมพันธ์
เครื่องใช้	.161*	.045	ต่ำทิศทางเดียวกัน
8.ท่านมีความชำนาญในการใช้เครื่องตรวจวัด	.155	.054	ไม่มีความสัมพันธ์
9.ท่านมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับระบบรักษา			
ความปลอดภัย			
ทักษะด้านเทคนิคโดยรวม	.167*	.038	ต่ำทิศทางเดียวกัน
ทักษะพนักงานโดยรวม	.255**	.001	ต่ำทิศทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของผู้บริหารงานตัวแทนประกันชีวิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน กับทักษะพนักงานโดยรวม โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product moment correlation coefficient) พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะพนักงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .255 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต มีทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์โดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านจำนวนผลผลิตต่อวันเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ สามารถวิเคราะห์เป็นรายด้านได้ดังนี้

ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน กับทักษะพนักงาน ด้านมนุษย์สัมพันธ์ พบว่า มี Sig. เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะพนักงานด้านมนุษย์สัมพันธ์โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .246 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน

กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต มีทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์โดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านจำนวนผลผลิตต่อวันเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ สามารถวิเคราะห์เป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ท่านให้คำแนะนำและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ ท่านให้คำแนะนำและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.284 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ พนักงานฝ่ายผลิต ที่มีทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ ได้แก่ ให้คำแนะนำและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวันเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

2. ท่านมีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นได้ดี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .062 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ ด้านมีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นได้ดี ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ท่านมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้ดี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .033 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ ท่านมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.171 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ พนักงานฝ่ายผลิต ที่มีทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ ท่านมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้ดี มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวันเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ทักษะด้านความคิด

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน กับทักษะพนักงานด้านความคิด พบว่า มี Sig. เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะพนักงานด้านความคิดโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.242 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต มีทักษะด้านความคิดโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านจำนวนผลผลิตต่อวันเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ สามารถวิเคราะห์เป็นรายด้านได้ดังนี้

4. ท่านมีความสามารถในการปรับตัวในการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านความคิด ท่านมีความสามารถในการปรับตัวในการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.259 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ พนักงานฝ่ายผลิต ที่มีทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ ได้แก่มีความสามารถในการปรับตัวในการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผลมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวันเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

5. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทโดยเคร่งครัด พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านความคิด ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทโดยเคร่งครัด มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.236 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ พนักงานฝ่ายผลิต ที่มีทักษะด้านความคิด ได้แก่ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทโดยเคร่งครัดมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวันเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

6. ท่านมีความตั้งใจในการทำงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .456 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านความคิด ท่านมีตั้งใจในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทักษะด้านเทคนิค

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน กับทักษะพนักงานด้านเทคนิค พบว่า มี Sig. เท่ากับ .038 ซึ่งน้อยว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะพนักงานด้านเทคนิคโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .242 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต มีทักษะด้านเทคนิคโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านจำนวนผลผลิตต่อวันเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ สามารถวิเคราะห์เป็นรายด้านได้ดังนี้

7. ท่านมีความรู้และความชำนาญในการใช้เครื่องมือเครื่องใช้สำหรับประกอบการทำงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .090 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านเทคนิค มีความรู้และความชำนาญในการใช้เครื่องมือ

เครื่องใช้สำหรับประกอบการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

8. ท่านมีความชำนาญในการใช้เครื่องตรวจวัดเพื่อควบคุมคุณภาพสำหรับงานของท่านได้ดี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .045 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านเทคนิค ท่านมีความชำนาญในการใช้เครื่องตรวจวัดเพื่อควบคุมคุณภาพสำหรับงานของท่านได้ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.161 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ พนักงานฝ่ายผลิต ที่มีทักษะด้านเทคนิค ได้แก่ ท่านมีความชำนาญในการใช้เครื่องตรวจวัดเพื่อควบคุมคุณภาพสำหรับงานของท่านได้ดี มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวันเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

9. ท่านมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับระบบรักษาความปลอดภัยของเครื่องมือเครื่องใช้ในโรงงานได้เป็นอย่างดี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .054 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านเทคนิค ท่านมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับระบบรักษาความปลอดภัยของเครื่องมือเครื่องใช้ในโรงงานได้เป็นอย่างดี ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 25 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต กับ ทักษะพนักงาน

ทักษะพนักงาน	ประสิทธิผลการทำงานด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต		
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์			
1. ท่านให้คำแนะนำและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ปัญหาในการทำงาน	.351**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
2. ท่านมีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นได้ดี	.130	.106	ไม่มีความสัมพันธ์
3. ท่านมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้ดี	.188*	.019	ต่ำทิศทางเดียวกัน
ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์โดยรวม	.270**	.001	ต่ำทิศทางเดียวกัน
ทักษะด้านความคิด			
4. ท่านมีความสามารถในการปรับตัวในการแก้ปัญหา	.232**	.004	ต่ำทิศทางเดียวกัน
5. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทโดยเคร่งครัด	.229**	.004	ต่ำทิศทางเดียวกัน
6. ท่านมีความตั้งใจในการทำงาน	.141	.080	ไม่มีความสัมพันธ์
ทักษะด้านความคิดโดยรวม	.257**	.001	ต่ำทิศทางเดียวกัน
ทักษะด้านเทคนิค			
7. ท่านมีความรู้และความชำนาญในการใช้เครื่องมือเครื่องใช้	.193*	.016	ต่ำทิศทางเดียวกัน
8.ท่านมีความชำนาญในการใช้เครื่องตรวจวัด	.317**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
9.ท่านมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับระบบรักษาความปลอดภัย	.343**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
ทักษะด้านเทคนิคโดยรวม	.316**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
ทักษะพนักงานโดยรวม	.353**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต กับทักษะพนักงานโดยรวม โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product moment correlation coefficient) พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน

หลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะพนักงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .353 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต มีทักษะพนักงานโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิตเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์เป็นรายด้านได้ดังนี้

ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต กับทักษะพนักงาน ด้านมนุษย์สัมพันธ์ พบว่า มี Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะพนักงานด้านมนุษย์สัมพันธ์โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .270 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต มีทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์โดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิตเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ สามารถวิเคราะห์เป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ท่านให้คำแนะนำและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ ท่านให้คำแนะนำและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.351 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ พนักงานฝ่ายผลิต ที่มีทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ ได้แก่ให้คำแนะนำและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิตเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2. ท่านมีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นได้ดี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .106 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ ด้านมีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นได้ดี ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ท่านมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้ดี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .019 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ ท่านมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.188 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ พนักงานฝ่ายผลิต ที่มีทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ ท่านมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้ดี มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ทักษะด้านความคิด

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต กับทักษะพนักงานด้านความคิด พบว่า มี Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะพนักงานด้านความคิดโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .257 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต มีทักษะด้านความคิดโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ สามารถวิเคราะห์เป็นรายด้านได้ดังนี้

4. ท่านมีความสามารถในการปรับตัวในการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านความคิด ท่านมีความสามารถในการปรับตัวในการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.232 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ พนักงานฝ่ายผลิต ที่มีทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ ได้แก่มีความสามารถในการปรับตัวในการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผลมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

5. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทโดยเคร่งครัด พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านความคิด ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทโดยเคร่งครัด มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.229 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ พนักงานฝ่ายผลิต ที่มีทักษะด้านความคิด ได้แก่ ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทโดยเคร่งครัดมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิตเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

6. ท่านมีความตั้งใจในการทำงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .080 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านความคิด

ท่านมีตั้งใจในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทักษะด้านเทคนิค

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน กับทักษะพนักงานด้านเทคนิค พบว่า มี Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะพนักงานด้านเทคนิคโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .316 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต มีทักษะด้านเทคนิคโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์เป็นรายด้านได้ดังนี้

7. ท่านมีความรู้และความชำนาญในการใช้เครื่องมือเครื่องใช้สำหรับประกอบการทำงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .016 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านเทคนิค มีความรู้และความชำนาญในการใช้เครื่องมือเครื่องใช้สำหรับประกอบการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.193 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ พนักงานฝ่ายผลิต ที่มีทักษะด้านเทคนิค ได้แก่ ท่านมีความรู้และความชำนาญในการใช้เครื่องมือเครื่องใช้สำหรับประกอบการทำงานมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

8. ท่านมีความชำนาญในการใช้เครื่องตรวจวัดเพื่อควบคุมคุณภาพสำหรับงานของท่านได้ดี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านเทคนิค ท่านมีความชำนาญในการใช้เครื่องตรวจวัดเพื่อควบคุมคุณภาพสำหรับงานของท่านได้ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.317 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ พนักงานฝ่ายผลิต ที่มีทักษะด้านเทคนิค ได้แก่ ท่านมีความชำนาญในการใช้เครื่องตรวจวัดเพื่อควบคุมคุณภาพสำหรับงานของท่านได้ดี มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

9. ท่านมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับระบบรักษาความปลอดภัยของเครื่องมือเครื่องใช้ในโรงงานได้เป็นอย่างดี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านเทคนิค ท่านมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับระบบรักษาความปลอดภัยของเครื่องมือเครื่องใช้ในโรงงานได้เป็นอย่างดีมี

ความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.343 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ พนักงานฝ่ายผลิต ที่มีทักษะด้านเทคนิค ได้แก่ท่านมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับระบบรักษาความปลอดภัยของเครื่องมือเครื่องใช้ในโรงงานได้เป็นอย่างดี มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ตาราง 26 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต กับ ทักษะพนักงาน

ทักษะพนักงาน	ประสิทธิผลการทำงานด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต		
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์			
1. ท่านให้คำแนะนำและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ปัญหาในการทำงาน	.181*	.024	ต่ำทิศทางเดียวกัน
2. ท่านมีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นได้ดี	.179*	.025	ต่ำทิศทางเดียวกัน
3. ท่านมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้ดี	.192*	.017	ต่ำทิศทางเดียวกัน
ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์โดยรวม	.226**	.005	ต่ำทิศทางเดียวกัน
ทักษะด้านความคิด			
4. ท่านมีความสามารถในการปรับตัวในการแก้ปัญหา	.175*	.029	ต่ำทิศทางเดียวกัน
5. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทโดยเคร่งครัด	.270**	.001	ต่ำทิศทางเดียวกัน
6. ท่านมีความตั้งใจในการทำงาน	.042	.601	ไม่มีความสัมพันธ์
ทักษะด้านความคิดโดยรวม	.215**	.007	ต่ำทิศทางเดียวกัน
ทักษะด้านเทคนิค			
7. ท่านมีความรู้และความชำนาญในการใช้เครื่องมือเครื่องใช้	.123	.129	ไม่มีความสัมพันธ์
8.ท่านมีความชำนาญในการใช้เครื่องตรวจวัดเพื่อ	.225**	.005	ต่ำทิศทางเดียวกัน
9.ท่านมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับระบบรักษาความปลอดภัย	.266**	.001	ต่ำทิศทางเดียวกัน
ทักษะด้านเทคนิคโดยรวม	.228**	.004	ต่ำทิศทางเดียวกัน
ทักษะพนักงานโดยรวม	.274**	.001	ต่ำทิศทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิตต่อวัน กับทักษะพนักงานโดยรวม โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product moment correlation coefficient) พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะพนักงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .274 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต มีทักษะพนักงานโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิตต่อวันเพิ่มขึ้นในระดับต่ำสามารถวิเคราะห์เป็นรายด้านได้ดังนี้

ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิตต่อวัน กับทักษะพนักงาน ด้านมนุษย์สัมพันธ์ พบว่า มี Sig. เท่ากับ .005 ซึ่งน้อยว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะพนักงานด้านมนุษย์สัมพันธ์โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านเวลาที่ใช้ในการผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .226 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต มีทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์โดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิตต่อวันเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ สามารถวิเคราะห์เป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ท่านให้คำแนะนำและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .024 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ ท่านให้คำแนะนำและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.181 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ พนักงานฝ่ายผลิต ที่มีทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ ได้แก่ให้คำแนะนำและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิตต่อวันเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

2. ท่านมีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นได้ดี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .025 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ ท่านมีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นได้ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.179 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ พนักงานฝ่ายผลิต ที่มีทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ ท่านมีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นได้ดี มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิตต่อวันเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

3. ท่านมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้ดี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .017 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ ท่านมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.192 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ พนักงานฝ่ายผลิต ที่มีทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ ท่านมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้ดี มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิตต่อวัน เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ทักษะด้านความคิด

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน กับทักษะพนักงานด้านความคิด พบว่า มี Sig. เท่ากับ .007 ซึ่งน้อยว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะพนักงานด้านความคิดโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .215 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต มีทักษะด้านความคิดโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิตต่อวันเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ สามารถวิเคราะห์เป็นรายด้านได้ดังนี้

4. ท่านมีความสามารถในการปรับตัวในการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .029 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านความคิด ท่านมีความสามารถในการปรับตัวในการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.175 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ พนักงานฝ่ายผลิต ที่มีทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ ได้แก่มีความสามารถในการปรับตัวในการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผลมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิตต่อวัน เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

5. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทโดยเคร่งครัด พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านความคิด ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทโดยเคร่งครัด มีความสัมพันธ์กับ

ประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.270 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ พนักงานฝ่ายผลิต ที่มีทักษะด้านความคิด ได้แก่ ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทโดยเคร่งครัดมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิตต่อวัน เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

6. ท่านมีความตั้งใจในการทำงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.601 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านความคิด ท่านมีตั้งใจในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทักษะด้านเทคนิค

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิตต่อวัน กับทักษะพนักงานด้านเทคนิค พบว่า มี Sig. เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะพนักงานด้านเทคนิคโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านเวลาที่ใช้ในการผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .228 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต มีทักษะด้านเทคนิคโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิตต่อวัน เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ สามารถวิเคราะห์เป็นรายด้านได้ดังนี้

7. ท่านมีความรู้และความชำนาญในการใช้เครื่องมือเครื่องใช้สำหรับประกอบการทำงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .129 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านเทคนิค มีความรู้และความชำนาญในการใช้เครื่องมือเครื่องใช้สำหรับประกอบการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

8. ท่านมีความชำนาญในการใช้เครื่องตรวจวัดเพื่อควบคุมคุณภาพสำหรับงานของท่านได้ดี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านเทคนิค ท่านมีความชำนาญในการใช้เครื่องตรวจวัดเพื่อควบคุมคุณภาพสำหรับงานของท่านได้ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.225 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ พนักงานฝ่ายผลิต ที่มีทักษะด้านเทคนิค ได้แก่ ท่านมีความชำนาญในการใช้เครื่องตรวจวัดเพื่อควบคุมคุณภาพสำหรับงานของท่านได้ดี มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิตต่อวัน เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

9. ท่านมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับระบบรักษาความปลอดภัยของเครื่องมือเครื่องใช้ในโรงงานได้เป็นอย่างดี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านเทคนิค ท่านมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับระบบรักษาความปลอดภัยของเครื่องมือเครื่องใช้ในโรงงานได้เป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.266 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ พนักงานฝ่ายผลิต ที่มีทักษะด้านเทคนิค ได้แก่ ท่านมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับระบบรักษาความปลอดภัยของเครื่องมือเครื่องใช้ในโรงงานได้เป็นอย่างดี มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิตต่อวัน เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ตาราง 27 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต กับ ทักษะพนักงาน

ทักษะพนักงาน	ประสิทธิผลการทำงานด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต		
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์			
1. ท่านให้คำแนะนำและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ปัญหาในการทำงาน	.152	.060	ไม่มีความสัมพันธ์
2. ท่านมีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นได้ดี	.155	.054	ไม่มีความสัมพันธ์
3. ท่านมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้ดี	.110	.173	ไม่มีความสัมพันธ์
ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์โดยรวม	.171*	.033	ต่ำทิศทางเดียวกัน
ทักษะด้านความคิด			
4. ท่านมีความสามารถในการปรับตัวในการแก้ปัญหา	.186*	.020	ต่ำทิศทางเดียวกัน
5. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทโดยเคร่งครัด	.195*	.015	ต่ำทิศทางเดียวกัน
6. ท่านมีความตั้งใจในการทำงาน	.107	.186	ไม่มีความสัมพันธ์
ทักษะด้านความคิดโดยรวม	.209**	.009	ต่ำทิศทางเดียวกัน

ตาราง 27 (ต่อ)

ทักษะพนักงาน	ประสิทธิผลการทำงานด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต		
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ทักษะด้านเทคนิค			
7. ท่านมีความรู้และความชำนาญในการใช้เครื่องมือเครื่องใช้	.125 .165*	.121 .041	ไม่มีความสัมพันธ์ ต่ำทิศทางเดียวกัน
8.ท่านมีความชำนาญในการใช้เครื่องตรวจวัดเพื่อ	.076	.347	ไม่มีความสัมพันธ์
9.ท่านมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับระบบรักษาความปลอดภัย			
ทักษะด้านเทคนิคโดยรวม	.134	.097	ไม่มีความสัมพันธ์
ทักษะพนักงานโดยรวม	.204*	.011	ต่ำทิศทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต กับทักษะพนักงานด้านโดยรวม โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product moment correlation coefficient) พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .011 ซึ่งน้อยว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะพนักงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .204 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต มีทักษะพนักงานโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต เพิ่มขึ้นในระดับต่ำสามารถวิเคราะห์เป็นรายด้านได้ดังนี้

ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิตต่อวัน กับทักษะพนักงาน ด้านมนุษย์สัมพันธ์ พบว่า มี Sig. เท่ากับ .033 ซึ่งน้อยว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะพนักงานด้านมนุษย์สัมพันธ์โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน

ฝ่ายผลิตด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .171 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต มีทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์โดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ สามารถวิเคราะห์เป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ท่านให้คำแนะนำและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .060 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะพนักงาน ด้านมนุษย์สัมพันธ์ ท่านให้คำแนะนำและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ท่านมีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นได้ดี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .054 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะพนักงาน ด้านมนุษย์สัมพันธ์ ท่านมีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นได้ดี ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ท่านมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้ดี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .173 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะพนักงาน ด้านมนุษย์สัมพันธ์ ท่านมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้ดี ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทักษะด้านความคิด

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน กับทักษะพนักงานด้านความคิด พบว่า มี Sig. เท่ากับ .009 ซึ่งน้อยว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะพนักงานด้านความคิดโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .209 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต มีทักษะด้านความคิดโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงาน ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ สามารถวิเคราะห์เป็นรายด้านได้ดังนี้

4. ท่านมีความสามารถในการปรับตัวในการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .020 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านความคิด ท่านมีความสามารถในการปรับตัวในการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านของเสียของชิ้นงาน

ที่ผลิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.186 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ พนักงานฝ่ายผลิต ที่มีทักษะด้านความคิด ได้แก่มีความสามารถในการปรับตัวในการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผลมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิตเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

5. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทโดยเคร่งครัด พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .015 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านความคิด ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทโดยเคร่งครัด มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.195 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ พนักงานฝ่ายผลิต ที่มีทักษะด้านความคิด ได้แก่ ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทโดยเคร่งครัดมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

6. ท่านมีความตั้งใจในการทำงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .186 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านความคิด ท่านมีความตั้งใจในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทักษะด้านเทคนิค

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิตต่อวัน กับทักษะพนักงานด้านเทคนิค พบว่า มี Sig. เท่ากับ .097 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านเทคนิคโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถวิเคราะห์เป็นรายด้านได้ดังนี้

7. ท่านมีความรู้และความชำนาญในการใช้เครื่องมือเครื่องใช้สำหรับประกอบการทำงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .121 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านเทคนิค มีความรู้และความชำนาญในการใช้เครื่องมือเครื่องใช้สำหรับประกอบการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านความคิด ท่านมีความรู้และความชำนาญในการใช้เครื่องมือเครื่องใช้สำหรับประกอบการทำงาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

8. ท่านมีความชำนาญในการใช้เครื่องตรวจวัดเพื่อควบคุมคุณภาพสำหรับงานของท่านได้ดี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .041 ซึ่งน้อยกว่า 0.05นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับ

สมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านเทคนิค ท่านมีความชำนาญในการใช้เครื่องตรวจวัดเพื่อควบคุมคุณภาพสำหรับงานของท่านได้ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.165 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ พนักงานฝ่ายผลิต ที่มีทักษะด้านเทคนิค ได้แก่ ท่านมีความชำนาญในการใช้เครื่องตรวจวัดเพื่อควบคุมคุณภาพสำหรับงานของท่านได้ดี มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

9. ท่านมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับระบบรักษาความปลอดภัยของเครื่องมือเครื่องใช้ในโรงงานได้เป็นอย่างดี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .347 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านเทคนิค ท่านมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับระบบรักษาความปลอดภัยของเครื่องมือเครื่องใช้ในโรงงานได้เป็นอย่างดีไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านความคิด ท่านมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับระบบรักษาความปลอดภัยของเครื่องมือเครื่องใช้ในโรงงานได้เป็นอย่างดีไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 28 แสดงสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน และสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
1. ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน อายุงานแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด		
1.1 เพศที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด แตกต่างกัน		
- จำนวนจำนวนผลผลิตต่อวัน	t – test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- คณภาพของชิ้นงานที่ผลิต	t – test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- เวลาที่ใช้ในการผลิต	t – test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ของเสียของชิ้นงานที่ผลิต	t – test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
1.2 อายุที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด แตกต่างกัน		
- จำนวนจำนวนผลผลิตต่อวัน	F-test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- คณภาพของชิ้นงานที่ผลิต	F-test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- เวลาที่ใช้ในการผลิต	F-test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ของเสียของชิ้นงานที่ผลิต	F-test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
1.3 สถานภาพที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด แตกต่างกัน		
- จำนวนจำนวนผลผลิตต่อวัน	F-test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- คณภาพของชิ้นงานที่ผลิต	F-test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- เวลาที่ใช้ในการผลิต	F-test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ของเสียของชิ้นงานที่ผลิต	F-test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 28 (ต่อ)

สมมติฐาน	**สถิติที่ใช้**	ผลการทดสอบ
1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด แตกต่างกัน		
- จำนวนจำนวนผลผลิตต่อวัน	t – test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- คณภาพของชิ้นงานที่ผลิต	t – test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- เวลาที่ใช้ในการผลิต	t – test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ของเสียของชิ้นงานที่ผลิต	t – test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
1.5 ระดับตำแหน่งงาน มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด แตกต่างกัน		
- จำนวนจำนวนผลผลิตต่อวัน	t – test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- คณภาพของชิ้นงานที่ผลิต	t – test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- เวลาที่ใช้ในการผลิต	t – test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ของเสียของชิ้นงานที่ผลิต	t – test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
1.6 รายได้ต่อเดือน มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด แตกต่างกัน		
- จำนวนจำนวนผลผลิตต่อวัน	F-test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- คณภาพของชิ้นงานที่ผลิต	F-test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- เวลาที่ใช้ในการผลิต	F-test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ของเสียของชิ้นงานที่ผลิต	F-test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
1.7 อายุงาน มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด แตกต่างกัน		
- จำนวนจำนวนผลผลิตต่อวัน	F-test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- คณภาพของชิ้นงานที่ผลิต	F-test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- เวลาที่ใช้ในการผลิต	F-test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ของเสียของชิ้นงานที่ผลิต	F-test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 28 (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
2. ลักษณะด้านบุคลิกภาพของพนักงานฝ่ายผลิต ประกอบด้วย บุคลิกภาพทางร่างกาย บุคลิกภาพทางจิตใจ บุคลิกภาพทางความสามารถ บุคลิกภาพทางสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด		
2.1 ลักษณะด้านบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน		
- บุคลิกภาพทางด้านร่างกาย	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- บุคลิกภาพทางด้านจิตใจ	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- บุคลิกภาพทางด้านความสามารถ	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- บุคลิกภาพทางด้านสังคม	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
2.2 ลักษณะด้านบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านคุณภาพของชิ้นงาน		
- บุคลิกภาพทางด้านร่างกาย	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- บุคลิกภาพทางด้านจิตใจ	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- บุคลิกภาพทางด้านความสามารถ	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- บุคลิกภาพทางด้านสังคม	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
2.3 ลักษณะด้านบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านเวลาที่ใช้ในการผลิตชิ้นงาน		
- บุคลิกภาพทางด้านร่างกาย	Pearson Correlation	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- บุคลิกภาพทางด้านจิตใจ	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- บุคลิกภาพทางด้านความสามารถ	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- บุคลิกภาพทางด้านสังคม	Pearson Correlation	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
2.4 ลักษณะด้านบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านจำนวนของเสียของชิ้นงานที่ผลิต		
- บุคลิกภาพทางด้านร่างกาย	Pearson Correlation	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- บุคลิกภาพทางด้านจิตใจ	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- บุคลิกภาพทางด้านความสามารถ	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- บุคลิกภาพทางด้านสังคม	Pearson Correlation	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 28 (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
3. ลักษณะทักษะพนักงาน ประกอบด้วย ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ ทักษะด้านความคิด ทักษะด้านเทคนิค มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด		
3.1 ลักษณะทักษะพนักงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน		
- ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ทักษะด้านความคิด	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ทักษะด้านเทคนิค	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
3.2ลักษณะทักษะพนักงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต		
- ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ทักษะด้านความคิด	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ทักษะด้านเทคนิค	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
3.3 ลักษณะทักษะพนักงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านเวลาที่ในการผลิตชิ้นงาน		
- ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ทักษะด้านความคิด	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ทักษะด้านเทคนิค	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
3.4 ลักษณะทักษะพนักงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต		
- ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ทักษะด้านความคิด	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ทักษะด้านเทคนิค	Pearson Correlation	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

บทที่ 5
สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ และทักษะของพนักงาน ที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด การวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ และทักษะพนักงานให้กับพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด เพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด สามารถนำไปเป็นข้อมูลไปเป็นแนวทางในในการพัฒนาบุคลิกภาพ ทักษะพนักงานในการทำงานเพิ่มขึ้น ส่งผลทำให้พนักงานทำงานมีประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น ย่อมส่งผลที่ดีต่อบริษัทฯ ซึ่งทำให้บรรลุเป้าหมายของบริษัทฯและอีกทั้งยังสามารถใช้เป็นข้อมูลนำไปเป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง แก้ไข ด้านการจัดการองค์กร และการบริหารงานทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืนต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน อายุงาน ที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด นิคมอุตสาหกรรมเขตส่งออก นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะด้านบุคลิกภาพของพนักงาน ประกอบด้วย บุคลิกภาพทางร่างกาย บุคลิกภาพทางจิตใจ บุคลิกภาพทางความสามารถ บุคลิกภาพทางสังคม กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทบราโว เอเชีย จำกัดนิคมอุตสาหกรรมเขตส่งออก นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ทักษะของพนักงาน ประกอบด้วย ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ ทักษะด้านความคิดกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทบราโวเอเชียจำกัดนิคมอุตสาหกรรมเขตส่งออกนิคมอุตสาหกรรมบางปูจังหวัดสมุทรปราการ

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน อายุงาน แตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโวเอเชีย จำกัด นิคมอุตสาหรรมเขตส่งออก นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกัน

2. ลักษณะด้านบุคลิกภาพของพนักงานประกอบด้วย บุคลิกภาพทางร่างกาย บุคลิกภาพทางจิตใจ บุคลิกภาพทางความสามารถ บุคลิกภาพทางสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด นิคมอุตสาหกรรมเขตส่งออก นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ

3. ทักษะของพนักงาน ประกอบด้วย ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ ทักษะด้านความคิด ทักษะด้านเทคนิค มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด นิคมอุตสาหกรรมเขตส่งออก นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานของ บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ในส่วนของฝ่ายผลิต(Production) ตั้งแต่ระดับพนักงานจนถึงระดับหัวหน้างานในแต่ละแผนก จำนวน 205 คน (ที่มา:ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด 10 มิถุนายน 2552) ประกอบด้วย

1. ผู้จัดการฝ่ายผลิต	1 คน
2. หัวหน้าแผนก	5 คน
3. หัวหน้างาน	27 คน
4. พนักงาน	172 คน
รวม	205 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานของ บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ในส่วนของฝ่ายผลิต(Production) ตั้งแต่ระดับพนักงานจนถึงระดับหัวหน้างานในแต่ละแผนก จำนวน 205 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด 10 มิถุนายน 2552) คำนวณตามสูตรในการหากลุ่มตัวอย่าง Taro Yamane(ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2538: 260-261) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ทั้งสิ้นจำนวน 135 คน เพื่อให้แบบสอบถามครอบคลุม

สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงมีการเผื่อความผิดพลาดของแบบสอบถามไว้ 15% ของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้เท่ากับ 20 รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 155 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ(Stratified Random Sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างของพนักงานฝ่ายผลิตตั้งแต่ระดับพนักงานจนถึงระดับหัวหน้างานในแต่ละแผนกและเนื่องจากประชากรในบางชั้นภูมิเล็กมากเมื่อเทียบกับชั้นภูมิอื่น จึงกำหนดขนาด ของตัวอย่าง ในแต่ละชั้นภูมิ แบบไม่เป็นสัดส่วน

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการเก็บข้อมูลแบบสอบถามตามความสะดวก(Convenience Sampling) (กัลยา วานิชบัญชา : 2545)เป็นการสุ่มตัวอย่าง โดยให้ผู้บริหารแต่ละคนเต็มใจตอบแบบสอบถาม ตามความสะดวก ให้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง และได้ตามสัดส่วนของจำนวนสมาชิกในแต่ละชั้นภูมิ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลที่ใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้ จากการศึกษาทฤษฎี แนวความคิด สารนิพนธ์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) ให้ครอบคลุมสิ่งที่ต้องการศึกษาวิจัย โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุงาน โดย มีลักษณะคำถามปลายปิด (Close-ended response question) ได้ทำการใช้ระดับการวัดข้อมูลดังนี้

ข้อ 1. เพศ ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้

1.เพศชาย

2.เพศหญิง

ข้อ 2. อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยกำหนดช่วงอายุดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2542)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

จากข้อมูลแผนกทรัพยากรบุคคล บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด (2551) ได้ระบุว่าอายุ 18 ปีเป็นอายุที่ต่ำสุดของข้อมูล และ อายุ 51 ปี เป็นอายุที่สูงที่สุดของข้อมูลพนักงานฝ่ายผลิต ผู้วิจัยกำหนดจำนวนขั้นของข้อมูล 4 ชั้น ได้ความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

ความกว้างของอันตรภาคชั้น = $\frac{51-18}{5}$

= 6.60 ปี ประมาณ 7 ปี

สามารถแสดงช่วงอายุได้ ดังนี้

1. 18 - 24 ปี
2. 25 - 31 ปี
3. 32 - 38 ปี
4. 39 - 45 ปี
5. 46 ปี ขึ้นไป

ข้อ 3. สถานภาพ ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้

1. โสด
2. สมรส/อยู่ด้วยกัน
3. หย่าร้าง/แยกกันอยู่

ข้อ 4. ระดับการศึกษา ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ปริญญาตรีขึ้นไป

ข้อ 5. ระดับตำแหน่งงาน (Ordinal Scales) ดังนี้

1. พนักงานระดับปฏิบัติการ
2. พนักงานระดับหัวหน้างาน

ข้อ 6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้(กัลยา วานิชย์บัญชา. 2542)

ความกว้างของอันตรภาคชั้น = $\frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด – ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$

จากข้อมูลแผนกทรัพยากรบุคคล บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด (2551) ได้ระบุว่าค่าจ้างรายวัน 230 บาทต่อวัน รายได้เฉลี่ยประมาณ 7,000 บาทต่อเดือนเป็นรายได้ที่ต่ำสุดของข้อมูลและ

รายได้เฉลี่ยประมาณ 25,000 บาทต่อเดือนเป็นรายได้ที่สูงที่สุดของข้อมูลพนักงาน ผู้วิจัยกำหนดจำนวนชั้นของข้อมูล 4 ชั้น ได้ความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{25{,}000-7{,}000}{4}$$

$$= 4{,}500 \text{ บาท}$$

แสดงช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือนได้ดังนี้

1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 11,500 บาท
2. 11,501 – 16,000 บาท
3. 16,001 – 20,500 บาท
4. 20,501 – 25,000 บาท
5.

ข้อ 7. อายุงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ(Ordinal Scale) ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2542)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

จากข้อมูลแผนกทรัพยากรบุคคล บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด (2551) ได้ระบุว่าระยะเวลาที่ทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี เป็นระยะเวลาที่ทำงานต่ำสุดของข้อมูล และระยะเวลาที่ทำงาน 5 ปีเป็นระยะเวลาที่ทำงานสูงสุดของข้อมูลพนักงานฝ่ายผลิต ผู้วิจัยกำหนดจำนวนชั้นของข้อมูล 4 ชั้น ได้ความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{8 - 1}{4}$$

$$= 1.75 \text{ ปี ประมาณ } 2 \text{ ปี}$$

แสดงช่วงอายุงานของพนักงานฝ่ายผลิต ได้ดังนี้

1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี
2. 3 – 4 ปี
3. 5 – 6 ปี
4. 7 – 8 ปี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของพนักงาน ประกอบด้วย บุคลิกภาพทางด้านร่างกาย ทางด้านจิตใจ ทางด้านความสามารถ ทางด้านสังคม ลักษณะคำถามใช้มาตราวัดแบบ Likert scale โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale method)จำนวน 15 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับซึ่งมีการกำหนดระดับคะแนนดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	=	5	คะแนน
เห็นด้วย	=	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	=	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	=	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	=	1	คะแนน

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น ใช้สูตรคำนวณช่วงกว้างของชั้นดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544: 29)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.8 \quad (\text{เริ่มจากขั้นต่ำสุด})$$

โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนน ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านบุคลิกภาพ

คะแนนเฉลี่ย	**ระดับความคิดเห็น**	**แปลผล**
4.21 – 5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	พนักงานมีบุคลิกภาพด้านนั้นในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	เห็นด้วย	พนักงานมีบุคลิกภาพด้านนั้นในระดับมาก
2.61 – 3.40	ไม่แน่ใจ	พนักงานมีบุคลิกภาพด้านนั้นในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	ไม่เห็นด้วย	พนักงานมีบุคลิกภาพด้านนั้นในระดับน้อย
1.00 – 1.80	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	พนักงานมีบุคลิกภาพด้านนั้นในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะของพนักงาน ประกอบด้วย ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ ทักษะด้านความคิด ทักษะด้านเทคนิค ลักษณะคำถามใช้มาตราวัดแบบ Likert scale โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale method) จำนวน 10 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับซึ่งมีการกำหนดระดับคะแนนดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	=	5	คะแนน
เห็นด้วย	=	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	=	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	=	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	=	1	คะแนน

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น ใช้สูตรคำนวณช่วงกว้างของชั้นดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544: 29)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.8 \quad (\text{เริ่มจากขั้นต่ำสุด})$$

โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนน ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะพนักงาน

คะแนนเฉลี่ย	**ระดับความคิดเห็น**	**แปลผล**
4.21 – 5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	พนักงานมีทักษะด้านนั้นในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	เห็นด้วย	พนักงานมีทักษะด้านนั้นในระดับมาก
2.61 – 3.40	ไม่แน่ใจ	พนักงานมีทักษะด้านนั้นในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	ไม่เห็นด้วย	พนักงานมีทักษะด้านนั้นในระดับน้อย
1.00 – 1.80	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	พนักงานมีทักษะด้านนั้นในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานในฝ่ายผลิต ลักษณะคำถามใช้มาตราวัดแบบ Semantic Differential Scale โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale method) จำนวน 4 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับซึ่งมีการกำหนดระดับคะแนนดังนี้

พนักงานมีประสิทธิผลอยู่ในระดับดีมาก	=	5	คะแนน
พนักงานมีประสิทธิผลอยู่ในระดับดี	=	4	คะแนน
พนักงานมีประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง	=	3	คะแนน
พนักงานมีประสิทธิผลอยู่ในระดับไม่ดี	=	2	คะแนน
พนักงานมีประสิทธิผลอยู่ในระดับไม่อย่าง	=	1	คะแนน

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น ใช้สูตรคำนวณช่วงกว้างของชั้นดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544: 29)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.8 \quad (\text{เริ่มจากขั้นต่ำสุด})$$

โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนน ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการทำงาน

คะแนนเฉลี่ย	**แปลผล**
4.21 – 5.00	พนักงานมีประสิทธิผลในการทำงานอยู่ในระดับดีมาก
3.41 – 4.20	พนักงานมีประสิทธิผลในการทำงานอยู่ในระดับดี
2.61 – 3.40	พนักงานมีประสิทธิผลในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	พนักงานมีประสิทธิผลในการทำงานอยู่ในระดับไม่ดี
1.00 – 1.80	พนักงานมีประสิทธิผลในการทำงานอยู่ในระดับไม่ดีอย่างมาก

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาลักษณะ การทำงาน และวิธีการเขียนแบบสอบถามจากเอกสาร งานวิจัย แนวคิดทฤษฎีและผลงานการวิจัยเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา

2. รวบรวมสาระ และเนื้อหาต่างๆ ที่ได้จากเอกสาร งานวิจัย แนวคิดทฤษฎี และผลงานการวิจัย เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพและทักษะพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และ ผู้เชียวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และรับข้อเสนอแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานฝ่ายผลิต จำนวน 40 ราย แล้วนำมาหาความเชื่อมั่น

5. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ผ่านการคัดเลือก โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟ่า (α - Coefficient) โดยใช้สูตร Cronbach (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 449) ค่าอัลฟ่าที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \propto \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง ได้ค่าความเชื่อมั่นดังนี้

ส่วนที่ 2 ลักษณะบุคลิกภาพของพนักงานฝ่ายผลิต มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8722

1) บุคลิกภาพทางด้านร่างกาย มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7094

2) บุคลิกภาพทางด้านจิตใจ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7776

3) บุคลิกภาพ ทางด้านความสามารถ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8011

4) บุคลิกภาพทางด้านสังคม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7915

ส่วนที่ 3 ลักษณะด้านทักษะของพนักงานฝ่ายผลิต มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8872

1) ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .6653

2) ทักษะด้านความคิด มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8111

3) ทักษะด้านเทคนิค มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9270

6. นำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ติดต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จาก ท่านกรรมการผู้จัดการบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

2. จัดเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับกลุ่มตัวอย่าง

3. นำหนังสือที่รับอนุมัติจาก กรรมการผู้จัดการบริษัท เสนอต่อผู้จัดการฝ่ายผลิต เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลโดยให้เลขาผู้จัดการเป็นผู้ช่วยส่งแบบสอบสอบไปยังพนักงานฝ่ายผลิตในส่วนต่างๆ ณ วันจัดประชุมประจำเดือน ทำการสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบ พร้อมทั้งอธิบายและให้คำแนะนำในการตอบแบบสอบถามด้วยตัวผู้วิจัยเอง

4. ภายหลังที่ส่งแบบสอบถามไปแล้ว ระยะเวลาที่ใช้ในเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2552 ถึง 28 กุมภาพันธ์ 2553 ได้รับแบบสอบถามที่ส่งกลับคืนมาทั้งสิ้น 180 ฉบับ นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจความสมบูรณ์

5. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ของการตอบแบบสอบถาม และคัดแบบสอบถามที่ ไม่สมบูรณ์ออก

2. การลงรหัส (Coding)ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีความถูกต้องสมบูรณ์มาลงรหัสตามที่กำหนดไว้

3. การประมวลผลข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการลงรหัสเรียบร้อยแล้วมาบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistic Package for Social Sciences)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ดังนี้

4.1.1 นำข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายผลิต ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน อายุงาน จากแบบสอบถามตอนที่1 มาวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และ นำเสนอผลเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

4.1.2 ลักษณะด้านบุคลิกภาพพนักงาน ทักษะของพนักงาน ประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน จากแบบสอบถามตอนที่ 2, 3 และส่วนที่ 4 ใช้การหาค่าเฉลี่ย(Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ดังนี้

4.2.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ลักษณะส่วนบุคคล ของพนักงานฝ่ายผลิต ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ t- test ในการทดสอบ สมมติฐาน ข้อ 1 ทดสอบกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ประกอบด้วย

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean หรือ $\bar{X}$) ใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลด้านต่างๆ

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.) ใช้ในการกระจายของข้อมูล

2. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ (Reliability of the test) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (α-Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic)

3.1 สถิติ Independent t-test ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบค่าเฉลี่ยของประชากรกลุ่มที่ 1 และ กลุ่มที่ 2 ใช้สูตร t-test Independent โดยใช้ทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1 ในส่วนของลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน

3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ในด้าน อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และอายุงาน

3.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 – 4

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลจากการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ และทักษะของพนักงาน ที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด สรุปผลได้ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ใช้เป็น กลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 155 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 71.60 และเพศหญิง จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 28.40

อายุ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นผู้มีอายุ 25-31 ปี มีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 41.90 รองลงมาเป็นผู้มีอายุ 18-24 ปี มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 28.40 ถัดมาเป็นผู้มีอายุ 32-38 ปี มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และ 39-45 ปี มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 8.40 และ 46 ปีขึ้นไป มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.30 ตามลำดับ

สถานภาพ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ มีสถานภาพ โสด มีจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 56.80 รองลงมามีสถานภาพ สมรส / อยู่ด้วยกัน มีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 38.70 และมีสถานภาพหย่าร้าง / แยกกันอยู่ มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.50 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ เป็นผู้มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 85.80 และเป็นผู้มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 14.20 ตามลำดับ

ระดับตำแหน่งงาน พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 83.20 และเป็นพนักงานระดับหัวหน้างาน มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 16.80

รายได้ต่อเดือน ผู้บริหารฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นผู้มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 11,500 มีจำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 71.00 รองลงมาเป็นผู้มีรายได้ 11,501 – 16,000 บาท มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 16.10 ถัดมาเป็นผู้มีรายได้ 20,501 - 25,000 บาท มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10 และ รายได้ 16,001- 20,500 มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.80 ตามลำดับ

อายุงาน ผู้บริหารฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ที่ตอบแบบสอบถาม มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี มีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 42.60 รองลงมาอายุงาน 3-4 ปี มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 33.50 ถัดมามีอายุงาน 5-6 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ12.30 และอายุงาน 7-8 ปี มีจำนวน 18 คนคิดเป็นร้อยละ 11.60

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ประกอบด้วย บุคลิกภาพทางด้านร่างกาย บุคลิกภาพทางด้านจิตใจ บุคลิกภาพ

ทางด้านความสามารถ บุคลิกภาพทางด้านสังคม พบว่า โดยรวมพนักงานฝ่ายผลิตที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีผลรวมคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของพนักงานฝ่ายผลิตมีบุคลิกภาพอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ซึ่งเมื่อพิจารณาบุคลิกภาพเป็นแต่ละแบบและรายข้อ มีรายละเอียดดังนี้

บุคลิกภาพด้านร่างกาย

พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด มีบุคลิกภาพทางด้านร่างกายโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีบุคลิกภาพด้านร่างกายอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านมีสุขภาพแข็งแรงเหมาะกับงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ท่านไม่เคยได้รับบาดเจ็บจากการเกิดอุบัติเหตุในงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 และข้อที่มีบุคลิกภาพด้านร่างกายอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านสามารถทำงานโดยไม่ได้ลาป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 ตามลำดับ

บุคลิกภาพทางด้านจิตใจ

พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด มีบุคลิกภาพด้านจิตใจโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลิกภาพด้านจิตใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านรู้สึกภูมิใจในตนเองที่ได้ร่วมงานกับหน่วยงานนี้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และท่านได้รับการยอมรับในด้านการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ตามลำดับ

บุคลิกภาพทางด้านความสามารถ

พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด มีบุคลิกภาพทางด้านความสามารถโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อ มีบุคลิกภาพทางด้านความสามารถ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านสามารถเรียนรู้และฝึกฝนทักษะในการการทำงานได้ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ลักษณะงานที่ท่านทำท้าทายความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และ งานที่ท่านทำตรงตามความรู้ความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ตามลำดับ

บุคลิกภาพทางด้านสังคม

พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด มีบุคลิกภาพทางด้านความสามารถโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อ มีบุคลิกภาพทางด้านสังคม อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ได้รับความช่วยเหลือและร่วมมือปฏิบัติงานจากเพื่อร่วมงานให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนมและรู้สึกเป็นกันเองกับท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และเพื่อนร่วมงานให้ความจริงใจและให้สิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ท่านเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ3.79 ตามลำดับ

ตอนที่ 3การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บรา เอเชีย จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ได้แก่ ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ ทักษะด้านความคิด ทักษะด้านเทคนิค พบว่าโดยรวมพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัดที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีผลรวมทักษะพนักงานฝ่ายผลิต อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ซึ่งเมื่อพิจารณาทักษะของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด เป็นด้านและรายข้อ มีรายละเอียดดังนี้

ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์

พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด มีทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ อยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ทักษะพนักงานด้านมนุษย์สัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านให้คำแนะนำและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ปัญหาในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ท่านมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ท่านมีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นได้ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ตามลำดับ

ทักษะด้านความคิด

พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด มีทักษะด้านความคิด อยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ทักษะพนักงานด้านความคิด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านมีความตั้งใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทโดยเคร่งครัดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ท่านมีความสามารถในการปรับตัวในการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ตามลำดับ

ทักษะด้านเทคนิค

พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด มีทักษะด้านเทคนิค อยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ทักษะด้านเทคนิคพนักงาน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับระบบรักษาความปลอดภัยของเครื่องมือเครื่องใช้ในโรงงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ท่านมีความชำนาญในการใช้เครื่องตรวจวัดเพื่อควบคุมคุณภาพสำหรับงานของท่านได้ดี 3.62 ท่านมีความรู้ความชำนาญในการใช้เครื่องมือเครื่องใช้สำหรับประกอบการทำงานของท่านได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ได้แก่ จำนวนผลผลิตต่อวัน คุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต เวลาที่ใช้ในการผลิต และ ของเสียของชิ้นงานที่ผลิต เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ พบว่า โดยรวมพนักงานฝ่ายผลิตที่

ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีผลรวมประสิทธิผลในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ซึ่งเมื่อพิจารณาข้อมูลประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต เป็นด้านและรายข้อ มีรายละเอียดดังนี้

ด้านจำนวนผลผลิตต่อวันเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด มีประสิทธิผลในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14

ด้านคุณภาพของชิ้นงานเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด มีประสิทธิผลในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35

เวลาที่ใช้ในการผลิตเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด มีประสิทธิผลในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10

ของเสียของชิ้นงานที่ผลิตเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด มีประสิทธิผลในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน อายุงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัดแตกต่างกันโดยสามารถจำแนกออกเป็นสมมติฐานย่อยได้ 7 สมมติฐาน ดังนี้คือ

<u>เพศ</u>

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงานฝ่ายผลิต ที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด จำแนกตามเพศ โดยใช้การทดสอบแบบ Independent Sample t-test สรุปได้ดังนี้

1. จำนวนผลผลิตต่อวันของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านจำนวนผลผลิตต่อวันเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. คุณภาพของชิ้นงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิตเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. เวลาที่ใช้ในการผลิตของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านเวลาที่ใช้ในการผลิตชิ้นงานเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ของเสียของชิ้นงานที่ผลิตของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านของชิ้นงานที่ผลิตเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อายุ

สมมติฐานข้อที่ 1.2 1 อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด จำแนกตามเพศ โดยใช้การทดสอบแบบ ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : One-way ANOVA) สรุปได้ดังนี้

1. จำนวนผลผลิตต่อวันของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านจำนวนผลผลิตต่อวันเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. คุณภาพของชิ้นงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิตเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. เวลาที่ใช้ในการผลิตของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านเวลาที่ใช้ในการผลิตชิ้นงานเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ของเสียของชิ้นงานที่ผลิตของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านของชิ้นงานที่ผลิตเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สถานภาพ

สมมติฐานข้อที่ 1.3 สถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงาน ของ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : One-way ANOVA) สรุปว่าพนักงานฝ่ายผลิต ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สรุปได้ดังนี้

1. จำนวนผลผลิตต่อวันของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านจำนวนผลผลิตต่อวันเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. คุณภาพของชิ้นงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิตเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. เวลาที่ใช้ในการผลิตของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านเวลาที่ใช้ในการผลิตชิ้นงานเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ของเสียของชิ้นงานที่ผลิตของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านของชิ้นงานที่ผลิตเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ระดับการศึกษา

สมมติฐานข้อที่ 1.5 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบแบบ Independent Sample t-test สรุปได้ดังนี้

1. จำนวนผลผลิตต่อวันของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านจำนวนผลผลิตต่อวันเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. คุณภาพของชิ้นงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิตเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. เวลาที่ใช้ในการผลิตของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านเวลาที่ใช้ในการผลิตชิ้นงานเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ของเสียของชิ้นงานที่ผลิตของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านของชิ้นงานที่ผลิตเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ระดับตำแหน่งงาน

สมมติฐานข้อที่ 1.6 ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน โดยใช้การทดสอบแบบ Independent Sample t-test สรุปได้ดังนี้

1. จำนวนผลผลิตต่อวันของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านจำนวนผลผลิตต่อวันเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. คุณภาพของชิ้นงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิตเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. เวลาที่ใช้ในการผลิตของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านเวลาที่ใช้ในการผลิตชิ้นงานเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ของเสียของชิ้นงานที่ผลิตของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านของชิ้นงานที่ผลิตเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

รายได้ต่อเดือน

สมมติฐานข้อที่ 1.2 1 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด จำแนกตามเพศ โดยใช้การทดสอบแบบ ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : One-way ANOVA) สรุปได้ดังนี้

1. จำนวนผลผลิตต่อวันของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านจำนวนผลผลิตต่อวันเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. คุณภาพของชิ้นงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิตเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. เวลาที่ใช้ในการผลิตของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านเวลาที่ใช้ในการผลิตชิ้นงานเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ของเสียของชิ้นงานที่ผลิตของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านของชิ้นงานที่ผลิตเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

<u>อายุงาน</u>

สมมติฐานข้อที่ 1.7 อายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด จำแนกตามอายุงาน โดยใช้การทดสอบแบบ ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : One-way ANOVA) สรุปได้ดังนี้

1. จำนวนผลผลิตต่อวันของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านจำนวนผลผลิตต่อวันเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. คุณภาพของชิ้นงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิตเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. เวลาที่ใช้ในการผลิตของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านเวลาที่ใช้ในการผลิตชิ้นงานเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ของเสียของชิ้นงานที่ผลิตของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านของชิ้นงานที่ผลิตเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3 **คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของพนักงานฝ่ายผลิต ประกอบด้วย บุคลิกภาพทางร่างกาย บุคลิกภาพทางจิตใจ บุคลิกภาพทางความสามารถ บุคลิกภาพทางสังคมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด**

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพโดยรวมกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต ด้านจำนวนของเสียของชิ้นงานที่ผลิต โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product moment correlation coefficient) จากผลการวิจัยสรุปเป็นรายด้านและรายข้อได้ดังนี้

1. **ด้านจำนวนผลผลิตต่อวันเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้**

บุคลิกภาพโดยรวมของพนักงานฝ่ายผลิต มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดย มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต มีบุคลิกภาพโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนังงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวันมากขึ้นในระดับปานกลางสามารถวิเคราะห์ บุคลิกภาพแต่ละแบบได้ดังนี้

บุคลิกภาพทางด้านร่างกาย

บุคลิกภาพทางด้านร่างกายโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด มีบุคลิกภาพทางด้านร่างกายโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวันมากขึ้นในระดับต่ำ สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

1. ท่านสามารถทำงานโดยไม่ได้ลาป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน พบว่า บุคลิกภาพทางด้านร่างกาย ในเรื่องสามารถทำงานโดยไม่ได้ลาป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ท่านไม่เคยได้รับบาดเจ็บจากการเกิดอุบัติเหตุจากงานที่ทำ พบว่า บุคลิกภาพทางด้านร่างกาย ในเรื่องท่านไม่เคยได้รับบาดเจ็บจากการเกิดอุบัติเหตุจากงานที่ทำ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ท่านมีสุขภาพแข็งแรงเหมาะกับงานที่ท่านทำ พบว่า บุคลิกภาพทางด้านร่างกาย ในเรื่อง ท่านมีสุขภาพแข็งแรงเหมาะกับงานที่ท่านทำ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของ

พนักงานฝ่ายผลิตด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ พนักงานฝ่ายผลิต มีบุคลิกภาพทางด้านร่างกาย ในเรื่อง ท่านมีสุขภาพแข็งแรงเหมาะกับงานที่ท่านทำจะทำให้ มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวันมากขึ้น ในระดับต่ำ

บุคลิกภาพทางด้านจิตใจ

บุคลิกภาพทางด้านจิตใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดย มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด มีบุคลิกภาพทางด้านจิตใจโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวันมากขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

4. ความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา พบว่า บุคลิกภาพทางด้านจิตใจ ในเรื่องความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด มีบุคลิกภาพทางด้านจิตใจ ในเรื่อง ความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชามากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวันมากขึ้นในระดับต่ำ

5. ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา พบว่า บุคลิกภาพทางด้านจิตใจในเรื่องผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด มีบุคลิกภาพทางด้านจิตใจในเรื่อง ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชามากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวันมากขึ้นในระดับต่ำ

6. ท่านได้รับการยอมรับในด้านการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานพบว่าบุคลิกภาพทางด้านจิตใจในเรื่องท่านได้รับการยอมรับในด้านการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด มีบุคลิกภาพทางด้านจิตใจในเรื่อง ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชามากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวันมากขึ้นในระดับต่ำ

7. ท่านรู้สึกภูมิใจในตนเองที่ได้ร่วมงานกับหน่วยงานนี้ พบว่า บุคลิกภาพทางด้านจิตใจในเรื่อง ท่านรู้สึกภูมิใจในตนเองที่ได้ร่วมงานกับหน่วยงานนี้ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด มีบุคลิกภาพทางด้านจิตใจในเรื่อง ผลท่านรู้สึกภูมิใจในตนเองที่ได้ร่วมงานกับหน่วยงานนี้มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวันมากขึ้นในระดับปานกลาง

บุคลิกภาพทางด้านความสามารถ

บุคลิกภาพทางด้านความสามารถโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดย มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด มีบุคลิกภาพทางด้านความสามารถโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวันมากขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

8. ลักษณะงานที่ทำท้าทายความสามารถของท่าน พบว่า บุคลิกภาพทางด้านความสามารถ ในเรื่องลักษณะงานที่ทำท้าทายความของท่าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด บุคลิกภาพทางด้านความสามารถ ในเรื่องลักษณะงานที่ทำท้าทายความของท่านมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวันมากขึ้นในระดับต่ำ

9. งานที่ทำตรงตามความรู้ความสามารถของท่าน พบว่า บุคลิกภาพทางด้านความสามารถ ในเรื่องงานที่ทำตรงตามความรู้ความสามารถของท่าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด บุคลิกภาพทางด้านความสามารถ ในเรื่องงานที่ทำตรงตามความรู้ความสามารถของท่านมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวันมากขึ้นในระดับต่ำ

10. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดีพบว่า บุคลิกภาพทางด้านความสามารถ ในเรื่องท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด บุคลิกภาพทางด้านความสามารถ ในเรื่องท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี

มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวันมากขึ้นในระดับต่ำ

11. ท่านสามารถเรียนรู้และฝึกฝนทักษะในการทำงานได้ดี พบว่าบุคลิกภาพทางด้านความสามารถ ในเรื่องท่านสามารถเรียนรู้และฝึกฝนทักษะในการทำงานได้ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด บุคลิกภาพทางด้านความสามารถ ในเรื่องท่านสามารถเรียนรู้และฝึกฝนทักษะในการทำงานได้ดี มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวันมากขึ้นในระดับต่ำ

บุคลิกภาพทางด้านสังคม

บุคลิกภาพทางด้านสังคมโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดย มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด มีบุคลิกภาพทางด้านความสามารถโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวันมากขึ้นในระดับต่ำ สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

12. เพื่อนร่วมงานได้ให้ความสนิทสนมและรู้สึกเป็นกันเองกับท่าน พบว่า บุคลิกภาพทางด้านสังคม ในเรื่องเพื่อนร่วมงานได้ให้ความสนิทสนมและรู้สึกเป็นกันเองกับท่าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด บุคลิกภาพทางด้านความสามารถ ในเรื่องเพื่อนร่วมงานได้ให้ความสนิทสนมและรู้สึกเป็นกันเองกับท่านมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวันมากขึ้นในระดับต่ำ

13. ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอ พบว่า บุคลิกภาพทางด้านสังคม ในเรื่องท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด บุคลิกภาพทางด้านความสามารถ ในเรื่องท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวันมากขึ้นในระดับต่ำ

14. เพื่อนร่วมงานให้ความจริงใจและให้สิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ท่านเสมอ พบว่า บุคลิกภาพทางด้านความสามารถ เพื่อนร่วมงานให้ความจริงใจและให้สิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ท่าน

เสมอไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

15. ท่านได้รับความช่วยเหลือและร่วมมือปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี พบว่าบุคลิกภาพทางด้านความสามารถ ในเรื่องท่านได้รับความช่วยเหลือและร่วมมือปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด บุคลิกภาพทางด้านความสามารถ ในเรื่องท่านได้รับความช่วยเหลือและร่วมมือปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานให้ลุล่วงไปได้ด้วยดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวันมากขึ้นในระดับต่ำ

2. **ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิตเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้**

บุคลิกภาพโดยรวมของพนักงานฝ่ายผลิต มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดย มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต มีบุคลิกภาพโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิตมากขึ้นในระดับปานกลาง สามารถ วิเคราะห์บุคลิกภาพแต่ละแบบได้ดังนี้

บุคลิกภาพทางด้านร่างกาย

บุคลิกภาพทางด้านร่างกายโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด มีบุคลิกภาพทางด้านร่างกายโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิตมากขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

1. ท่านสามารถทำงานโดยไม่ได้ลาป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน พบว่า บุคลิกภาพทางด้านร่างกาย ในเรื่องสามารถทำงานโดยไม่ได้ลาป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ พนักงานฝ่ายผลิต มีบุคลิกภาพทางด้านร่างกาย ในเรื่อง ท่านสามารถทำงานโดยไม่ได้ลาป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน มากขึ้น จะทำให้ มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิตมากขึ้น ในระดับต่ำ

2. ท่านไม่เคยได้รับบาดเจ็บจากการเกิดอุบัติเหตุจากงานที่ทำ พบว่า บุคลิกภาพทางด้านร่างกาย ในเรื่องท่านไม่เคยได้รับบาดเจ็บจากการเกิดอุบัติเหตุจากงานที่ทำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ พนักงานฝ่ายผลิต มีบุคลิกภาพทางด้านร่างกาย ในเรื่อง ท่านไม่เคยได้รับบาดเจ็บจากการเกิดอุบัติเหตุจากงานที่ทำมากขึ้น จะทำให้ มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิตมากขึ้น ในระดับต่ำ

3. ท่านมีสุขภาพแข็งแรงเหมาะกับงานที่ท่านทำ พบว่า บุคลิกภาพทางด้านร่างกาย ในเรื่อง ท่านมีสุขภาพแข็งแรงเหมาะกับงานที่ท่านทำ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ พนักงานฝ่ายผลิต มีบุคลิกภาพทางด้านร่างกาย ในเรื่อง ท่านมีสุขภาพแข็งแรงเหมาะกับงานที่ท่านทำจะทำให้ มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิตมากขึ้น ในระดับปานกลาง

บุคลิกภาพทางด้านจิตใจ

บุคลิกภาพทางด้านจิตใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดย มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด มีบุคลิกภาพทางด้านจิตใจโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิตมากขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

4. ความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา พบว่า บุคลิกภาพทางด้านจิตใจ ในเรื่องความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด มีบุคลิกภาพทางด้านจิตใจ ในเรื่อง ความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชามากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิตมากขึ้นในระดับต่ำ

5. ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา พบว่า บุคลิกภาพทางด้านจิตใจในเรื่องผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด มีบุคลิกภาพ

ทางด้านจิตใจในเรื่อง ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชามากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิตมากขึ้นในระดับต่ำ

6. ท่านได้รับการยอมรับในด้านการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานพบว่าบุคลิกภาพทางด้านจิตใจในเรื่องท่านได้รับการยอมรับในด้านการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด มีบุคลิกภาพทางด้านจิตใจในเรื่อง ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บัคับบัญชามากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิตมากขึ้นในระดับปานกลาง

7. ท่านรู้สึกภูมิใจในตนเองที่ได้ร่วมงานกับหน่วยงานนี้ พบว่า บุคลิกภาพทางด้านจิตใจในเรื่อง ท่านรู้สึกภูมิใจในตนเองที่ได้ร่วมงานกับหน่วยงานนี้ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด มีบุคลิกภาพทางด้านจิตใจในเรื่อง ผลท่านรู้สึกภูมิใจในตนเองที่ได้ร่วมงานกับหน่วยงานนี้มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต มากขึ้นในระดับปานกลาง

บุคลิกภาพทางด้านความสามารถ

บุคลิกภาพทางด้านความสามารถโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดย มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด มีบุคลิกภาพทางด้านความสามารถโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิตมากขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

8. ลักษณะงานที่ทำท้าทายความสามารถของท่าน พบว่า บุคลิกภาพทางด้านความสามารถ ในเรื่องลักษณะงานที่ทำท้าทายความของท่าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด บุคลิกภาพทางด้านความสามารถ ในเรื่องลักษณะงานที่ทำท้าทายความของท่านมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิตมากขึ้นในระดับต่ำ

9. งานที่ทำตรงตามความรู้ความสามารถของท่าน พบว่า บุคลิกภาพทางด้านความสามารถ ในเรื่องงานที่ทำตรงตามความรู้ความสามารถของท่าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล

ในการทำงาน ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด บุคลิกภาพทางด้านความสามารถ ในเรื่องงานที่ทำตรงตามความรู้ความสามารถของท่านมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิตมากขึ้นในระดับต่ำ

10. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดีพบว่า บุคลิกภาพทางด้านความสามารถ ในเรื่องท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด บุคลิกภาพทางด้านความสามารถ ในเรื่องท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิตมากขึ้นในระดับต่ำ

11. ท่านสามารถเรียนรู้และฝึกฝนทักษะในการทำงานได้ดี พบว่าบุคลิกภาพทางด้านความสามารถ ในเรื่องท่านสามารถเรียนรู้และฝึกฝนทักษะในการทำงานได้ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด บุคลิกภาพทางด้านความสามารถ ในเรื่องท่านสามารถเรียนรู้และฝึกฝนทักษะในการทำงานได้ดี มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิตมากขึ้นในระดับต่ำ

บุคลิกภาพทางด้านสังคม

บุคลิกภาพทางด้านสังคมโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดย มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด มีบุคลิกภาพทางด้านความสามารถโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต มากขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

12. เพื่อนร่วมงานได้ให้ความสนิทสนมและรู้สึกเป็นกันเองกับท่าน พบว่า บุคลิกภาพทางด้านสังคม ในเรื่องเพื่อนร่วมงานได้ให้ความสนิทสนมและรู้สึกเป็นกันเองกับท่าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทบราโว เอเชีย จำกัดบุคลิกภาพทางด้านความสามารถ ในเรื่องเพื่อนร่วมงานได้ให้ความสนิทสนมและรู้สึกเป็นกันเองกับท่านมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต มากขึ้นในระดับต่ำ

13. ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอ พบว่า บุคลิกภาพทางด้านสังคม ในเรื่องท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด บุคลิกภาพทางด้านความสามารถ ในเรื่องท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิตมากขึ้นในระดับต่ำ

14. เพื่อนร่วมงานให้ความจริงใจและให้สิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ท่านเสมอ บุคลิกภาพทางด้านสังคม ในเรื่องเพื่อนร่วมงานให้ความจริงใจและให้สิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ท่านเสมอมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด บุคลิกภาพทางด้านความสามารถ ในเรื่องเพื่อนร่วมงานให้ความจริงใจและให้สิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ท่านเสมอ จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิตมากขึ้นในระดับต่ำ

15. ท่านได้รับความช่วยเหลือและร่วมมือปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี พบว่าบุคลิกภาพทางด้านความสามารถ ในเรื่องท่านได้รับความช่วยเหลือและร่วมมือปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด บุคลิกภาพทางด้านความสามารถ ในเรื่องท่านได้รับความช่วยเหลือและร่วมมือปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานให้ลุล่วงไปได้ด้วยดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิตมากขึ้นในระดับต่ำ

3. ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิตเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้

บุคลิกภาพโดยรวมของพนักงานฝ่ายผลิต มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดย มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต มีบุคลิกภาพโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต มากขึ้นในระดับต่ำ สามารถ วิเคราะห์บุคลิกภาพแต่ละแบบได้ดังนี้

บุคลิกภาพทางด้านร่างกาย

บุคลิกภาพทางด้านร่างกายโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

1. ท่านสามารถทำงานโดยไม่ได้ลาป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน พบว่า บุคลิกภาพทางด้านร่างกาย ในเรื่องสามารถทำงานโดยไม่ได้ลาป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ท่านไม่เคยได้รับบาดเจ็บจากการเกิดอุบัติเหตุจากงานที่ทำ พบว่า บุคลิกภาพทางด้านร่างกาย ในเรื่องท่านไม่เคยได้รับบาดเจ็บจากการเกิดอุบัติเหตุจากงานที่ทำไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ท่านมีสุขภาพแข็งแรงเหมาะกับงานที่ท่านทำ พบว่า บุคลิกภาพทางด้านร่างกาย ในเรื่อง ท่านมีสุขภาพแข็งแรงเหมาะกับงานที่ท่านทำ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ พนักงานฝ่ายผลิต มีบุคลิกภาพทางด้านร่างกาย ในเรื่อง ท่านมีสุขภาพแข็งแรงเหมาะกับงานที่ท่านทำจะทำให้ มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต มากขึ้น ในระดับต่ำ

บุคลิกภาพทางด้านจิตใจ

บุคลิกภาพทางด้านจิตใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดย มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด มีบุคลิกภาพทางด้านจิตใจโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต มากขึ้นในระดับต่ำ สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

4. ความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา พบว่า บุคลิกภาพทางด้านจิตใจ ในเรื่องความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด มีบุคลิกภาพทางด้านจิตใจ ในเรื่อง ความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชามากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต มากขึ้นในระดับต่ำ

5. ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาพบว่าบุคลิกภาพทางด้านจิตใจในเรื่องผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

6. ท่านได้รับการยอมรับในด้านการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานพบว่าบุคลิกภาพทางด้านจิตใจในเรื่องท่านได้รับการยอมรับในด้านการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด มีบุคลิกภาพทางด้านจิตใจในเรื่อง ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บัคับบัญชามากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต มากขึ้นในระดับต่ำ

7. ท่านรู้สึกภูมิใจในตนเองที่ได้ร่วมงานกับหน่วยงานนี้ พบว่า บุคลิกภาพทางด้านจิตใจในเรื่อง ท่านรู้สึกภูมิใจในตนเองที่ได้ร่วมงานกับหน่วยงานนี้ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

บุคลิกภาพทางด้านความสามารถ

บุคลิกภาพทางด้านความสามารถโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดย มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด มีบุคลิกภาพทางด้านความสามารถโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิตมากขึ้นในระดับต่ำ สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

8. ลักษณะงานที่ทำท้าทายความสามารถของท่าน พบว่า บุคลิกภาพทางด้านความสามารถ ในเรื่องลักษณะงานที่ทำท้าทายความของท่าน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

9. งานที่ทำตรงตามความรู้ความสามารถของท่าน พบว่า บุคลิกภาพทางด้านความสามารถ ในเรื่องงานที่ทำตรงตามความรู้ความสามารถของท่าน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

10. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดีพบว่า บุคลิกภาพทางด้านความสามารถในเรื่องท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดย

มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด บุคลิกภาพทางด้านความสามารถ ในเรื่องท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต มากขึ้นในระดับต่ำ

11. ท่านสามารถเรียนรู้และฝึกฝนทักษะในการทำงานได้ดี พบว่าบุคลิกภาพทางด้านความสามารถ ในเรื่องท่านสามารถเรียนรู้และฝึกฝนทักษะในการทำงานได้ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด บุคลิกภาพทางด้านความสามารถ ในเรื่องท่านสามารถเรียนรู้และฝึกฝนทักษะในการทำงานได้ดี มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต มากขึ้นในระดับต่ำ

บุคลิกภาพทางด้านสังคม

บุคลิกภาพทางด้านสังคมโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

12. เพื่อนร่วมงานได้ให้ความสนิทสนมและรู้สึกเป็นกันเองกับท่าน พบว่า บุคลิกภาพทางด้านสังคม ในเรื่องเพื่อนร่วมงานได้ให้ความสนิทสนมและรู้สึกเป็นกันเองกับท่าน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

13. ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอ พบว่า บุคลิกภาพทางด้านสังคม ในเรื่องท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด บุคลิกภาพทางด้านความสามารถ ในเรื่องท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต มากขึ้นในระดับต่ำ

14. เพื่อนร่วมงานให้ความจริงใจและให้สิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ท่านเสมอ บุคลิกภาพทางด้านสังคม ในเรื่องเพื่อนร่วมงานให้ความจริงใจและให้สิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ท่านเสมอไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

15. ท่านได้รับความช่วยเหลือและร่วมมือปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี พบว่าบุคลิกภาพทางด้านความสามารถ ในเรื่องท่านได้รับความช่วยเหลือและร่วมมือปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้าน

เวลาที่ใช้ในการผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด บุคลิกภาพทางด้านความสามารถ ในเรื่องท่านได้รับความช่วยเหลือและร่วมมือปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานให้ลุล่วงไปได้ด้วยดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต มากขึ้นในระดับต่ำ

4. ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิตเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้

บุคลิกภาพโดยรวมของพนักงานฝ่ายผลิต มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดย มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต มีบุคลิกภาพโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต มากขึ้นในระดับต่ำ สามารถ วิเคราะห์บุคลิกภาพแต่ละแบบได้ดังนี้

บุคลิกภาพทางด้านร่างกาย

บุคลิกภาพทางด้านร่างกายโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

1. ท่านสามารถทำงานโดยไม่ได้ลาป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน พบว่า บุคลิกภาพทางด้านร่างกาย ในเรื่องสามารถทำงานโดยไม่ได้ลาป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ท่านไม่เคยได้รับบาดเจ็บจากการเกิดอุบัติเหตุจากงานที่ทำ พบว่า บุคลิกภาพทางด้านร่างกาย ในเรื่องท่านไม่เคยได้รับบาดเจ็บจากการเกิดอุบัติเหตุจากงานที่ทำไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ท่านมีสุขภาพแข็งแรงเหมาะกับงานที่ท่านทำ พบว่า บุคลิกภาพทางด้านร่างกาย ในเรื่อง ท่านมีสุขภาพแข็งแรงเหมาะกับงานที่ท่านทำ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

บุคลิกภาพทางด้านจิตใจ

บุคลิกภาพทางด้านจิตใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดย มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด มีบุคลิกภาพทางด้านจิตใจโดยรวมมาก

ขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต มากขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

4. ความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา พบว่า บุคลิกภาพทางด้านจิตใจ ในเรื่องความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด มีบุคลิกภาพทางด้านจิตใจ ในเรื่อง ความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชามากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิตมากขึ้นในระดับต่ำ

5. ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา พบว่า บุคลิกภาพทางด้านจิตใจในเรื่องผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด มีบุคลิกภาพทางด้านจิตใจในเรื่อง ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชามากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ของเสียของชิ้นงานที่ผลิต มากขึ้นในระดับต่ำ

6. ท่านได้รับการยอมรับในด้านการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานพบว่าบุคลิกภาพทางด้านจิตใจในเรื่องท่านได้รับการยอมรับในด้านการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด มีบุคลิกภาพทางด้านจิตใจในเรื่อง ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชามากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต มากขึ้นในระดับต่ำ

7. ท่านรู้สึกภูมิใจในตนเองที่ได้ร่วมงานกับหน่วยงานนี้ พบว่า บุคลิกภาพทางด้านจิตใจในเรื่อง ท่านรู้สึกภูมิใจในตนเองที่ได้ร่วมงานกับหน่วยงานนี้ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด มีบุคลิกภาพทางด้านจิตใจในเรื่อง ผลท่านรู้สึกภูมิใจในตนเองที่ได้ร่วมงานกับหน่วยงานนี้มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต มากขึ้นในระดับต่ำ

บุคลิกภาพทางด้านความสามารถ

บุคลิกภาพทางด้านความสามารถโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่ง

สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดย มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด มีบุคลิกภาพทางด้านความสามารถโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต มากขึ้นในระดับต่ำ สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

8. ลักษณะงานที่ทำท้าทายความสามารถของท่าน พบว่า บุคลิกภาพทางด้านความสามารถ ในเรื่องลักษณะงานที่ทำท้าทายความของท่าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด มีบุคลิกภาพทางด้านจิตใจในเรื่องลักษณะงานที่ทำท้าทายความสามารถของท่านมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต มากขึ้นในระดับต่ำ

9. งานที่ทำตรงตามความรู้ความสามารถของท่าน พบว่า บุคลิกภาพทางด้านความสามารถ ในเรื่องงานที่ทำตรงตามความรู้ความสามารถของท่าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด มีบุคลิกภาพทางด้านจิตใจในเรื่อง งานที่ทำตรงตามความรู้ความสามารถของท่าน มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต มากขึ้นในระดับต่ำ

10. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดีพบว่า บุคลิกภาพทางด้านความสามารถในเรื่องท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด บุคลิกภาพทางด้านความสามารถ ในเรื่องท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิตมากขึ้นในระดับต่ำ

11. ท่านสามารถเรียนรู้และฝึกฝนทักษะในการทำงานได้ดี พบว่าบุคลิกภาพทางด้านความสามารถ ในเรื่องท่านสามารถเรียนรู้และฝึกฝนทักษะในการทำงานได้ดี ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

บุคลิกภาพทางด้านสังคม

บุคลิกภาพทางด้านสังคมโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

12. เพื่อนร่วมงานได้ให้ความสนิทสนมและรู้สึกเป็นกันเองกับท่าน พบว่า บุคลิกภาพทางด้านสังคม ในเรื่องเพื่อนร่วมงานได้ให้ความสนิทสนมและรู้สึกเป็นกันเองกับท่าน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

13. ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอ พบว่า บุคลิกภาพทางด้านสังคม ในเรื่องท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

14. เพื่อนร่วมงานให้ความจริงใจและให้สิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ท่านเสมอ บุคลิกภาพทางด้านสังคม ในเรื่องเพื่อนร่วมงานให้ความจริงใจและให้สิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ท่านเสมอไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

15. ท่านได้รับความช่วยเหลือและร่วมมือปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี พบว่าบุคลิกภาพทางด้านความสามารถ ในเรื่องท่านได้รับความช่วยเหลือและร่วมมือปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 4 ทักษะของพนักงาน ประกอบด้วย ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ ทักษะด้านความคิด ทักษะด้านเทคนิค มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของพนักงานโดยรวมกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน ด้านคุณภาพของชิ้นงาน ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product moment correlation coefficient) จากผลการวิจัยสรุปเป็นรายด้านและรายข้อได้ดังนี้

1. **ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน**

ทักษะพนักงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิตที่มีทักษะพนักงานโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผล ด้านจำนวนผลผลิตต่อวันมากขึ้นในระดับต่ำ สามารถวิเคราะห์เป็นรายด้านได้ดังนี้

ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์

ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ที่มีทักษะพนักงานด้านมนุษย์สัมพันธ์มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวันมากขึ้นในระดับต่ำ สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

1. ท่านให้คำแนะนำและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ทักษะพนักงาน ด้านมนุษย์สัมพันธ์ ในเรื่องท่านให้คำแนะนำและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ พนักงานฝ่ายผลิต ที่มีทักษะพนักงาน ด้านมนุษย์สัมพันธ์ในเรื่องท่านให้คำแนะนำและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวันมากขึ้นในระดับต่ำ

2. ท่านมีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นได้ดี พบว่า ทักษะพนักงาน ด้านมนุษย์สัมพันธ์ ในเรื่องท่านมีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นได้ดี ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ท่านมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้ดี พบว่า ทักษะพนักงาน ด้านมนุษย์สัมพันธ์ ในเรื่องท่านมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ พนักงานฝ่ายผลิต ที่มีทักษะพนักงาน ด้านมนุษย์สัมพันธ์ในเรื่องท่านมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้ดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวันมากขึ้นในระดับต่ำ

ทักษะด้านความคิด

ทักษะด้านความคิดโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ที่มีทักษะพนักงานด้านความคิดมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวันมากขึ้นในระดับต่ำ สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

4. ท่านมีความสามารถในการปรับตัวในการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล พบว่า ทักษะพนักงาน ด้านความคิด ในเรื่องท่านมีความสามารถในการปรับตัวในการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ พนักงานฝ่ายผลิต ที่มีทักษะพนักงาน ด้านความคิด ในเรื่องท่านมีความสามารถในการปรับตัวในการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวันมากขึ้นในระดับต่ำ

5. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทโดยเคร่งครัด พบว่า ทักษะพนักงาน ด้านความคิด ในเรื่องท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทโดยเคร่งครัด มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ พนักงานฝ่ายผลิต ที่มีทักษะพนักงาน ด้านความคิดในเรื่องท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทโดยเคร่งครัดมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวันมากขึ้นในระดับต่ำ

6. ท่านมีความตั้งใจในการทำงาน พบว่า ทักษะพนักงาน ด้านความคิด ในเรื่องท่านมีความตั้งใจในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทักษะด้านเทคนิค

ทักษะด้านเทคนิคโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ที่มีทักษะพนักงานด้านเทคนิค มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวันมากขึ้นในระดับต่ำ สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

7. ท่านมีความรู้ความชำนาญในการใช้เครื่องมือเครื่องใช้สำหรับประกอบการทำงาน พบว่า ทักษะพนักงาน ด้านความคิด ในเรื่องท่านมีความรู้ความชำนาญในการใช้เครื่องมือเครื่องใช้สำหรับประกอบการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

8. ท่านมีความชำนาญในการใช้เครื่องตรวจวัดเพื่อควบคุมคุณภาพสำหรับงานของท่านได้ดี พบว่า ทักษะพนักงาน ด้านเทคนิค ในเรื่องท่านมีความชำนาญในการใช้เครื่องตรวจวัดเพื่อควบคุมคุณภาพสำหรับงานของท่านได้ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ พนักงาน

ฝ่ายผลิต ที่มีทักษะพนักงาน ด้านความคิดในเรื่องท่านมีความชำนาญในการใช้เครื่องตรวจวัดเพื่อควบคุมคุณภาพสำหรับงานของท่านได้ดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวันมากขึ้นในระดับต่ำ

9. ท่านมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับระบบรักษาความปลอดภัยของเครื่องมือเครื่องใช้ในโรงงานได้เป็นอย่างดี พบว่า ทักษะพนักงาน ด้านเทคนิค ในเรื่องท่านมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับระบบรักษาความปลอดภัยของเครื่องมือเครื่องใช้ในโรงงานได้เป็นอย่างดี ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. **ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต**

ทักษะพนักงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิตที่มีทักษะพนักงานโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผล ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิตมากขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์เป็นรายด้านได้ดังนี้

ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์

ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ที่มีทักษะพนักงานด้านมนุษย์สัมพันธ์มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิตมากขึ้นในระดับต่ำ สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

1. ท่านให้คำแนะนำและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ทักษะพนักงาน ด้านมนุษย์สัมพันธ์ ในเรื่องท่านให้คำแนะนำและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ พนักงานฝ่ายผลิต ที่มีทักษะพนักงาน ด้านมนุษย์สัมพันธ์ในเรื่องท่านให้คำแนะนำและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิตมากขึ้นในระดับปานกลาง

2. ท่านมีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นได้ดี พบว่า ทักษะพนักงาน ด้านมนุษย์สัมพันธ์ในเรื่องท่านมีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นได้ดี ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน

ของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ท่านมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้ดี พบว่า ทักษะพนักงาน ด้านมนุษย์สัมพันธ์ ในเรื่องท่านมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ พนักงานฝ่ายผลิต ที่มีทักษะพนักงาน ด้านมนุษย์สัมพันธ์ในเรื่องท่านมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้ดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิตมากขึ้นในระดับต่ำ

ทักษะด้านความคิด

ทักษะด้านความคิดโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ที่มีทักษะพนักงานด้านความคิดมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิตมากขึ้นในระดับต่ำ สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

4. ท่านมีความสามารถในการปรับตัวในการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล พบว่า ทักษะพนักงาน ด้านความคิด ในเรื่องท่านมีความสามารถในการปรับตัวในการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ พนักงานฝ่ายผลิต ที่มีทักษะพนักงาน ด้านความคิดในเรื่องท่านมีความสามารถในการปรับตัวในการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิตมากขึ้นในระดับต่ำ

5. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทโดยเคร่งครัด พบว่า ทักษะพนักงาน ด้านความคิด ในเรื่องท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทโดยเคร่งครัด มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ พนักงานฝ่ายผลิต ที่มีทักษะพนักงาน ด้านความคิดในเรื่องท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทโดยเคร่งครัดมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิตมากขึ้นในระดับต่ำ

6. ท่านมีความตั้งใจในการทำงาน พบว่า ทักษะพนักงาน ด้านความคิด ในเรื่องท่านมีความตั้งใจในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทักษะด้านเทคนิค

ทักษะด้านเทคนิคโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ที่มีทักษะพนักงานด้านเทคนิค มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิตมากขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

7. ท่านมีความรู้ความชำนาญในการใช้เครื่องมือเครื่องใช้สำหรับประกอบการทำงาน พบว่า ทักษะพนักงาน ด้านความคิด ในเรื่องท่านมีความรู้ความชำนาญในการใช้เครื่องมือเครื่องใช้สำหรับประกอบการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ พนักงานฝ่ายผลิต ที่มีทักษะพนักงาน ด้านท่านมีความรู้ความชำนาญในการใช้เครื่องมือเครื่องใช้สำหรับประกอบการทำงานมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิตมากขึ้นในระดับต่ำ

8. ท่านมีความชำนาญในการใช้เครื่องตรวจวัดเพื่อควบคุมคุณภาพสำหรับงานของท่านได้ดี พบว่า ทักษะพนักงาน ด้านเทคนิค ในเรื่องท่านมีความชำนาญในการใช้เครื่องตรวจวัดเพื่อควบคุมคุณภาพสำหรับงานของท่านได้ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ พนักงานฝ่ายผลิต ที่มีทักษะพนักงาน ด้านความคิดในเรื่องท่านมีความชำนาญในการใช้เครื่องตรวจวัดเพื่อควบคุมคุณภาพสำหรับงานของท่านได้ดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิตมากขึ้นในระดับปานกลาง

9. ท่านมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับระบบรักษาความปลอดภัยของเครื่องมือเครื่องใช้ในโรงงานได้เป็นอย่างดี พบว่า ทักษะพนักงาน ด้านเทคนิค ในเรื่องท่านมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับระบบรักษาความปลอดภัยของเครื่องมือเครื่องใช้ในโรงงานได้เป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ พนักงานฝ่ายผลิต ที่มีทักษะพนักงาน ท่านมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับระบบรักษาความปลอดภัยของเครื่องมือเครื่องใช้ในโรงงานได้เป็นอย่างดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิตมากขึ้นในระดับปานกลาง

3. ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิตชิ้นงาน

ทักษะพนักงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิตชิ้นงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิตที่มีทักษะพนักงานโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผล ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิตชิ้นงานมากขึ้นในระดับต่ำ สามารถวิเคราะห์เป็นรายด้านได้ดังนี้

ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์

ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิตชิ้นงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ที่มีทักษะพนักงานด้านมนุษย์สัมพันธ์มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิตชิ้นงานมากขึ้นในระดับต่ำ สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

1. ท่านให้คำแนะนำและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ทักษะพนักงาน ด้านมนุษย์สัมพันธ์ ในเรื่องท่านให้คำแนะนำและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิตชิ้นงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ พนักงานฝ่ายผลิต ที่มีทักษะพนักงาน ด้านมนุษย์สัมพันธ์ในเรื่องท่านให้คำแนะนำและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิตชิ้นงานมากขึ้นในระดับต่ำ

2. ท่านมีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นได้ดี พบว่า ทักษะพนักงาน ด้านมนุษย์สัมพันธ์ ในเรื่องท่านมีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นได้ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิตชิ้นงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ พนักงานฝ่ายผลิต ที่มีทักษะพนักงาน ด้านมนุษย์สัมพันธ์ในเรื่องท่านให้คำแนะนำและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิตชิ้นงาน มากขึ้นในระดับต่ำ

3. ท่านมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้ดี พบว่า ทักษะพนักงาน ด้านมนุษย์สัมพันธ์ ในเรื่องท่านมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิตชิ้นงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ พนักงานฝ่ายผลิต ที่มีทักษะพนักงาน ด้านมนุษย์สัมพันธ์ในเรื่องท่านมีความสามารถใน

การติดต่อสื่อสารได้ดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิตชิ้นงานมากขึ้นในระดับต่ำ

ทักษะด้านความคิด

ทักษะด้านความคิดโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านเวลาที่ใช้ในการผลิตชิ้นงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ที่มีทักษะพนักงานด้านความคิดมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิตชิ้นงาน มากขึ้นในระดับต่ำ สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

4. ท่านมีความสามารถในการปรับตัวในการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล พบว่า ทักษะพนักงาน ด้านความคิด ในเรื่องท่านมีความสามารถในการปรับตัวในการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิตชิ้นงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ พนักงานฝ่ายผลิต ที่มีทักษะพนักงาน ด้านความคิด ในเรื่องท่านมีความสามารถในการปรับตัวในการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิตชิ้นงานมากขึ้นในระดับต่ำ

5. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทโดยเคร่งครัด พบว่า ทักษะพนักงาน ด้านความคิด ในเรื่องท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทโดยเคร่งครัด มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิตชิ้นงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ พนักงานฝ่ายผลิต ที่มีทักษะพนักงาน ด้านความคิดในเรื่องท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทโดยเคร่งครัดมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิตชิ้นงาน มากขึ้นในระดับต่ำ

6. ท่านมีความตั้งใจในการทำงาน พบว่า ทักษะพนักงาน ด้านความคิด ในเรื่องท่านมีความตั้งใจในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิตชิ้นงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทักษะด้านเทคนิค

ทักษะด้านเทคนิคโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านเวลาที่ใช้ในการผลิตชิ้นงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ที่มีทักษะพนักงานด้านเทคนิค มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผล

ในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิตชิ้นงานมากขึ้นในระดับต่ำ สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

7. ท่านมีความรู้ความชำนาญในการใช้เครื่องมือเครื่องใช้สำหรับประกอบการทำงาน พบว่า ทักษะพนักงาน ด้านความคิด ในเรื่องท่านมีความรู้ความชำนาญในการใช้เครื่องมือเครื่องใช้สำหรับประกอบการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิตชิ้นงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

8. ท่านมีความชำนาญในการใช้เครื่องตรวจวัดเพื่อควบคุมคุณภาพสำหรับงานของท่านได้ดี พบว่า ทักษะพนักงาน ด้านเทคนิค ในเรื่องท่านมีความชำนาญในการใช้เครื่องตรวจวัดเพื่อควบคุมคุณภาพสำหรับงานของท่านได้ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิตชิ้นงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ พนักงานฝ่ายผลิต ที่มีทักษะพนักงาน ด้านความคิดในเรื่องท่านมีความชำนาญในการใช้เครื่องตรวจวัดเพื่อควบคุมคุณภาพสำหรับงานของท่านได้ดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิตชิ้นงาน มากขึ้นในระดับต่ำ

9. ท่านมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับระบบรักษาความปลอดภัยของเครื่องมือเครื่องใช้ในโรงงานได้เป็นอย่างดี พบว่า ทักษะพนักงาน ด้านเทคนิค ในเรื่องท่านมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับระบบรักษาความปลอดภัยของเครื่องมือเครื่องใช้ในโรงงานได้เป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิตชิ้นงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ พนักงานฝ่ายผลิต ที่มีทักษะพนักงาน ด้านความคิดในเรื่อง ท่านมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับระบบรักษาความปลอดภัยของเครื่องมือเครื่องใช้ในโรงงานได้เป็นอย่างดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิตชิ้นงาน มากขึ้นในระดับต่ำ

4. ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต

ทักษะพนักงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิตที่มีทักษะพนักงานโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผล ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต มากขึ้นในระดับต่ำ สามารถวิเคราะห์เป็นรายด้านได้ดังนี้

ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์

ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่ง

สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ที่มีทักษะพนักงานด้านมนุษย์สัมพันธ์มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิตมากขึ้นในระดับต่ำ สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

1. ท่านให้คำแนะนำและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ทักษะพนักงาน ด้านมนุษย์สัมพันธ์ ในเรื่องท่านให้คำแนะนำและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ท่านมีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นได้ดี พบว่า ทักษะพนักงาน ด้านมนุษย์สัมพันธ์ ในเรื่องท่านมีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นได้ดี ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ท่านมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้ดี พบว่า ทักษะพนักงาน ด้านมนุษย์สัมพันธ์ ในเรื่องท่านมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้ดี ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทักษะด้านความคิด

ทักษะด้านความคิดโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ที่มีทักษะพนักงานด้านความคิดมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต มากขึ้นในระดับต่ำ สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

4. ท่านมีความสามารถในการปรับตัวในการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล พบว่า ทักษะพนักงาน ด้านความคิด ในเรื่องท่านมีความสามารถในการปรับตัวในการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ พนักงานฝ่ายผลิต ที่มีทักษะพนักงาน ด้านความคิด ในเรื่องท่านมีความสามารถในการปรับตัวในการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล มากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต มากขึ้นในระดับต่ำ

5. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทโดยเคร่งครัด พบว่า ทักษะพนักงาน ด้านความคิด ในเรื่องท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทโดยเคร่งครัด มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล

ในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ พนักงานฝ่ายผลิต ที่มีทักษะพนักงาน ด้านความคิดในเรื่องท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทโดยเคร่งครัดมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต มากขึ้นในระดับต่ำ

6. ท่านมีความตั้งใจในการทำงาน พบว่า ทักษะพนักงาน ด้านความคิด ในเรื่องท่านมีความตั้งใจในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทักษะด้านเทคนิค

ทักษะด้านเทคนิคโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

7. ท่านมีความรู้ความชำนาญในการใช้เครื่องมือเครื่องใช้สำหรับประกอบการทำงาน พบว่า ทักษะพนักงาน ด้านความคิด ในเรื่องท่านมีความรู้ความชำนาญในการใช้เครื่องมือเครื่องใช้สำหรับประกอบการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

8. ท่านมีความชำนาญในการใช้เครื่องตรวจวัดเพื่อควบคุมคุณภาพสำหรับงานของท่านได้ดี พบว่า ทักษะพนักงาน ด้านเทคนิค ในเรื่องท่านมีความชำนาญในการใช้เครื่องตรวจวัดเพื่อควบคุมคุณภาพสำหรับงานของท่านได้ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ พนักงานฝ่ายผลิต ที่มีทักษะพนักงาน ด้านความคิดในเรื่องท่านมีความชำนาญในการใช้เครื่องตรวจวัดเพื่อควบคุมคุณภาพสำหรับงานของท่านได้ดีมากขึ้น จะทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต มากขึ้นในระดับต่ำ

9. ท่านมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับระบบรักษาความปลอดภัยของเครื่องมือเครื่องใช้ในโรงงานได้เป็นอย่างดี พบว่า ทักษะพนักงาน ด้านเทคนิค ในเรื่องท่านมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับระบบรักษาความปลอดภัยของเครื่องมือเครื่องใช้ในโรงงานได้เป็นอย่างดี ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผลการศึกษาวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ และทักษะของพนักงาน ที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัดมีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลตามสมมติฐานได้ดังนี้

1. ผลการวิจัยข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน อายุงาน แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บรัษัท บราโว เอเชีย จำกัดแตกต่างกัน สามารถอภิปรายได้ดังนี้

เพศ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานในฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต และด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากในปัจจุบันบริษัท ได้นำเครื่องจักรมาใช้แทนการอาศัยใช้แรงงานพนักงานทำทำงาน ทำให้พนักงานทุกเพศ สามารถทำงานได้เหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทธีรา กมลรัตนเวช(2549) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน บริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

อายุ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานในฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต และด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ เนื่องจากเกือบทุกขั้นตอนในกระบวนการผลิตของบริษัท ส่วนใหญ่ควบคุมการทำงานโดยเครื่องจักร ซึ่งถ้าพนักงานทำงานโดยปฏิบัติตามระบบที่บริษัทได้กำหนดไว้ก็สามารถทำให้ผลผลิตที่ออกมามีมาตรฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทธีรา กมลรัตนเวช(2549) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด พบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สถานภาพ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานในฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต และด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากพนักงานที่ทำงานอยู่ในบริษัท ในส่วนสายการฝ่ายผลิต ระบบการทำงานถูกควบคุมด้วยกฎระเบียบในการทำงานตามที่หน่วยงานกำหนดไว้ เป็น Policy ของแต่ละส่วนงาน ฉะนั้น สถานภาพของพนักงานจึงไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรรยพร สุรัตนชัยการ(2550) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานในฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต และด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิตไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานด้านการผลิตพนักงานต้องทำงานในหน้าที่ของตนเองซ้ำบ่อยๆ จนเกิดความชำนาญเป็นความสามารถส่วนตัวโดยไม่ต้องใช้ความรู้ด้านอื่น ดังนั้น การศึกษาสูงจึงไม่มีผลต่อการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตมากนัก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรรยพร สุรัตนชัยการ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

ระดับตำแหน่งงาน พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ที่ระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานในฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต และด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิตไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจาก การทำงานในแต่ละตำแหน่งมีหน้าที่แตกต่างกัน แต่ความรับผิดชอบในหน้าที่ของงานไม่แตกต่างกัน ในแต่ละระดับตำแหน่งงานมีความยากง่ายในงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นประสิทธิผลของงานในแต่ละตำแหน่งงานจึงไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทธีรา กมลรัตนเวช (2549) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด พบว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานไม่แตกต่างกัน

รายได้ต่อเดือน พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานในฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต และด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิตไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจาก รายได้ของพนักงานส่วนใหญ่เป็นผู้ใช้แรงงาน ซึ่งการ ทำงานจะได้รับเป็นเงินเดือนประจำ ไม่ว่าทำงานมากหรือน้อยก็ได้เท่าเดิม รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่ค่อนข้างต่ำ จึงไม่จูงใจให้เกิดประสิทธิผล ในการทำงานมากนัก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรรยพร สุรัตนชัยการ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด พบว่าพนักงานที่มีรายได้ แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

อายุงาน พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานในฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต และด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่มีอายุงานไม่มาก

เพราะมีการเข้า-ออก ของพนักงานระดับใช้แรงงานค่อนข้างสูง ไม่ภักดีต่อองค์กร มีการเปลี่ยนงานบ่อย ซึ่งไม่มีความชำนาญในงานที่ทำเท่าไหร่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตตา ยุติ (2548) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท พูนทรัพย์ แคน จำกัด พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีปัจจัยอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานบริษัท พูนทรัพย์แคนไม่แตกต่างกัน

2. ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพซึ่งประกอบด้วย บุคลิกภาพทางด้านร่างกาย บุคลิกภาพทางด้านจิตใจ บุคลิกภาพทางด้านความสามารถ บุคลิกภาพทางด้านสังคมกับประสิทธิผลในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด พบว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วน ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต และ ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามคำกล่าวของ ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์(2550) กล่าวว่าบุคลิกภาพ เป็นแบบแผน พฤติกรรมของบุคคล ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะที่แสดงออกทั้งทางด้านความคิด ความรู้สึก ความสนใจ สติปัญญา รวมทั้งด้านสรีระ เป็นบุคลิกภาพภายนอกและภายใน ซึ่งสามารถแยกแยะความแตกต่างของบุคคลได้ และงานวิจัย ภัทธีรา กมลรัตนเวช(2549). ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านด้านบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด

3. ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านทักษะของพนักงานกับประสิทธิผลในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด พบว่า ทักษะพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต โดยในด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วน ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามคำกล่าวของ Robert Katz(1996) ได้กำหนดทักษะที่จำเป็นในกระบวนการบริหารว่าจะต้องมีแนวคิดทักษะการจัดการ(Managerial skills) เป็นทักษะทางการบริหารซึ่งประกอบด้วยทักษะที่สำคัญ 3 ทักษะ คือ ทักษะด้านความคิด(Conceptual skills) ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์(Human relation skills) และทักษะด้านเทคนิค(Technical skills) และงานวิจัยของ วรรณภา ชำนาญเวช(2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล พบว่าความสามารถทางทักษะอื่นโดยรวมของพนักงานในด้าน แนวความคิด ด้านมนุษย์

สัมพันธ์ และด้านเทคนิค มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ และทักษะของพนักงาน ที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด พบว่า พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายอายุ 25-31 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 11,500 บาท มีอายุงานประมาณน้อยกว่า หรือ เท่ากับ 2 ปี ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สามารถสรุปข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัยดังนี้

1. ผู้บริหาร บริษัท บราโว เอเชีย จำกัดควรมีการเพิ่มผลประโยชน์ให้กับพนักงานฝ่ายผลิต ในด้านอื่นมากขึ้น เพื่อให้พนักงานรู้สึกมีความสุข มีขวัญกำลังใจดี เพื่อที่จะได้ทุ่มเท แรงกาย แรงใจให้กับการทำงานได้อย่างเต็มที่และสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีอายุงานไม่มากนัก อาจเกิดจากการไม่พอใจในระบบงานหรือด้านสวัสดิการพนักงานที่บริษัทมีให้กับพนักงานนั้นยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงานในระยะยาว ดังนั้นบริษัท ควรเพิ่มเติมในส่วนนี้เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจให้พนักงานอยากทำงานในองค์กรต่อไป เช่น การให้เงินรางวัลการสำหรับพนักงานที่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด เช่น จำนวนของเสียของชิ้นงานที่ผลิตลดลง การผลิตงานได้ตรงตามเวลาที่หน่วยงานกำหนดไว้ ในส่วนการจ่ายเงินโบนัสประจำปี ควรคำนวณตามอายุงานของพนักงาน การจัดท่องเที่ยวประจำปีเพื่อให้พนักงานได้พักผ่อนและเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร เนื่องจากผลการวิจัย ด้านปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน อายุงาน แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ไม่แตกต่างกัน

2. ทางบริษัทฯ ควรจัดสัมมนาพาพนักงานไปเที่ยวต่างจังหวัดพักผ่อนประจำปี เพื่อผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน จัดโครงการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับพนักงาน จากผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพของพนักงานฝ่ายผลิตอยู่ในระดับมาก พนักงานสามารถทำงานโดยไม่ได้ลาป่วยอันเนื่องมาจากงานที่ทำ และ พนักงานไม่เคยได้รับบาดเจ็บจากการเกิดอุบัติเหตุในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นบริษัทควรจัดกิจกรรมสัปดาห์ความปลอดภัยในโรงงานทุกเดือน เพื่อลดอุบัติเหตุจากการทำงาน ให้ความรู้ในการทำงานและการใช้งานอย่างปลอดภัยจากอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ เครื่องจักรในโรงงาน รวมทั้งควรมีการจัดสถิติอุบัติจากการทำงานทุกเดือน

3. เพื่อสร้างความสัมพันธ์ให้กับพนักงาน ควรจัดกีฬาสามัคคีประจำปี ให้ได้มีกิจกรรมร่วมกัน จะได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกันต่อไป มีการออกกฎระเบียบในการทำงานอย่างเคร่งครัด

เพื่อไม่ให้เกิดความประมาทในการทำงาน จัดอบรมวิธีปฏิบัติงานเป็นประจำสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ เทคนิคการทำงานใหม่ๆอยู่ตลอดเวลา จากผลการวิจัยพบว่าทักษะพนักงานฝ่ายผลิต อยู่ในระดับมาก หากทำงานอย่างเคร่งครัดระมัดระวัง ชิ้นงานก็จะเสียน้อยลง ปริมาณการผลิตก็มากขึ้นไปด้วย

4. บริษัทฯ ควรประกาศเกียรติคุณพนักงานดีเด่นประจำเดือน ให้กับพนักงานที่ทำงานดีผลิต สินค้าได้ตามเป้าหมายไม่มีชิ้นงานเสีย ให้รางวัลเป็นการท่องเที่ยวสถานที่ต่างๆกับพนักงานที่ผลิตสินค้าได้มากที่สุดและมีของเสียจากการผลิตน้อยที่สุด การให้รางวัลเป็นเงินโบนัส เพื่อเป็นเกียรติบัตร และเป็นแรงจูงใจในการทำงานอย่างระมัดระวังมากขึ้น ทำให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน มากขึ้น จากผลการวิจัยพบว่าประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายผลิตอยู่ในระดับปานกลาง ควรจัดกิจกรรมเสริมทักษะในงานแต่ละแผนก และเพิ่มสวัสดิการพนักงานให้มากขึ้น เช่น มีประกันชีวิตให้พนักงาน มีเงินบำนาญสะสมให้เพื่อที่พนักงานจะได้เกิดความภักดีกับบริษัท ไม่เปลี่ยนงานบ่อย เมื่อพนักงานมีอายุงานมากขึ้นความชำนาญในงานก็มีมากขึ้นทำให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานมากขึ้นเช่นกัน

5. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของพนักงานผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาบุคลิกภาพให้กับพนักงานฝ่ายผลิต ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำในด้านต่าง ๆเพื่อให้พนักงานพัฒนาตนเองให้มีความมั่นใจในการทำงาน เพื่อทำให้ประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตเพิ่มสูงขึ้น ประกอบด้วยบุคลิกภาพทางด้านร่างกายและบุคลิกภาพด้านจิตใจ ควรจัดให้มีการประกวดพนักงานดีเด่น ประจำเดือน โดยอาจให้พนักงานทุกคนเป็นผู้คัดเลือก และให้คะแนน ว่าพนักงานคนไหน มีการแต่งกาย ที่ถูกต้องตามกฎระเบียบของบริษัทและมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานเสมอ โดยมีสิ่งตอบแทนเป็นรางวัลและมอบใบเกียรติบัตรให้ บุคลิกภาพทางด้านความสามารถ คือ การให้รางวัล แก่พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี ในแต่ละเดือน เช่น มีรางวัลเป็นค่าเป้าสำหรับพนักงานที่มียอดของเสียจากการผลิตน้อยที่สุด การจ่ายเงินเป็นค่าเบี้ยขยันสำหรับพนักงานที่ไม่ได้ขาด ลา มาสาย เลยในแต่ละเดือน บุคลิกภาพทางด้านสังคม คือ จัดให้มีการแข่งขันกีฬาภายในบริษัท เพื่อให้พนักงานมีโอกาส ได้พบปะสังสรรค์ภายในหน่วยงาน และเพื่อเพิ่มความสามัคคีภายในแต่ละแผนกด้วย นอกจากนี้ ยังทำให้พนักงานมีสุขภาพที่แข็งแรง มีความพร้อมสำหรับการทำงานให้กับบริษัทได้อย่างเต็มที่ จากผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของพนักงานฝ่ายผลิต ประกอบด้วย บุคลิกภาพทางร่างกาย บุคลิกภาพทางจิตใจ บุคลิกภาพทางความสามารถ บุคลิกภาพทางสังคมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต ด้านจำนวนของเสียของชิ้นงานที่ผลิต โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

6. ด้านทักษะของพนักงานผู้บริหารควรที่จะสนับสนุนหรือส่งเสริมให้ฝ่ายฝึกอบรม ได้นำหลักสูตรอบรมที่น่าสนใจและจำเป็นสำหรับเพิ่มทักษะการปฏิบัติงานให้กับพนักงานในฝ่ายผลิต มาจัดฝึกอบรม จะเป็นการเพิ่มความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ให้กับ พนักงานฝ่ายผลิต

เพื่อให้พนักงานสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้ ซึ่งจะทำให้เพื่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตเพิ่มขึ้น ผู้บริหารควรสนับสนุนและส่งเสริมให้นำอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่มีความทันสมัย มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความรวดเร็วและความถูกต้อง ในการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อเพิ่มทักษะด้านเทคนิค ให้แก่พนักงานเพื่อส่งผลให้ประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตเพิ่มขึ้น ควรจัดให้มีการสับเปลี่ยนงาน ระหว่างแผนก เพื่อให้เกิดความชำนาญรอบด้านและมีทัศนะกว้างขวาง หากงานหน่วยงานใดที่ขาด ก็สามารถสับเปลี่ยนพนักงานที่ว่างงานในหน่วยงานเข้ามาช่วยได้ เป็นการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ไม่ยึดติดกับหน่วยงานที่ตนทำอย่างเดียว

ในส่วนทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ ควรจัดกิจกรรมเพิ่มเติมให้กับพนักงานเพื่อให้พนักงานได้พบปะ สังสรรค์กันในบริษัท เป็นการส่งเสริมให้พนักงานทำงานเป็นทีม ช่วยสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน เช่น แข่งขันกีฬาสามัคคีภายในบริษัท หรือจัดท่องเที่ยวประจำปี จากผลการวิจัยพบว่า ทักษะของพนักงาน ประกอบด้วย ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ ทักษะด้านความคิด ทักษะด้านเทคนิค มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัดด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิต โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต ด้านจำนวนของเสียของชิ้นงานที่ผลิต โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตสำหรับองค์กรอื่น เพื่อเปรียบเทียบกับผลการวิจัยครั้งนี้

2. ควรศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตขององค์กร เพื่อมุ่งสร้างความแข็งภายในองค์กรด้านระบบภายในองค์กรรูปแบบการบริหารขององค์การ และด้านพนักงานขององค์การมากขึ้น

3. ควรศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงานของพนักงาน บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2542). *การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย SPSS for Windows*. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

_____. (2544). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติเพื่อการตัดสินใจ.* พิมพ์ครั้งที่5. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

_____. (2545). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

_____. (2546). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล ฉบับปรับปรุงใหม่.* กรุงเทพฯ: ธรรมสาร

_____. (2549). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและการวิจัย.* กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์.

จิตตา ยุติ. (2548). *ปัจจัยที่อิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทพูนทรัพย์แคน จำกัด*. สารนิพนธ์. บธ.ม.(การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์

_____. (2544). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.* กรุงเทพฯ: เจริญผล.

ดวงใจ ติรประเสริฐสิน. (2541). *การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในองค์การ.* บรรณารักษ์ศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 16(3) : 51-57.

ทฤษฎีบุคลิกภาพตามแนวความคิดของเชลดัน. (2552). สืบค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2552 จาก http://www.novabizz.com/NovaAce/Personality/Theory_Sheldon.htm

ทฤษฎีมนษยนิยมของคาร์สโรเจอร์ส. (2552). สืบค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2552 จาก http://www.novabizz.com/NovaAce/Personality/Theory_Roger.htm

ธงชัย สันติวงษ์. (2539). *องค์การและการบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่10. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ธนธัชการพิมพ์.

บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด. (2551). *ฝ่ายทรัพยากรบุคคล.* สมุทรปราการ

พรทิพย์ วรกิจโภคาทร. (2529). *การวิจัยเพื่อการประชาสัมพันธ์.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

เพ็ญศรี วายวานนท์. (2514). *การจัดการทรัพยากรคน.* พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มณีวรรณ ฉัตรอุทัย. (2539). *เอกสารประกอบการสอนวิชาพฤติกรรมองค์การ*. เอกสารอัดสำเนา.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2538). *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา.* พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ

วรรณภา ปรือทอง. (2547). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการดำเนินชีวิตกับพฤติกรรมและทัศนคติในการบริโภคอาหารชีวจิตร้านเอเดนของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร.* ปริญญานิพนธ์ บธ.ม.(การตลาด). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

วรรณา ตั้งถาวรสิริกุล. (2549). *การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติของพนักงาน บริษัท สุขุมวิทคราวน์ จำกัด.* สารนิพนธ์.บธ.ม.(การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

วินิจ เกตุขำ. (2549). *ทักษะการบริหารในองค์การสมัยใหม่.วารสารเซนต์จอห์น. 9(9),53-64*ฯ:

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2538). *การบริหารการตลาด.* กรุงเทพฯ: ดวงกมลสมัย

_____. (2539). *พฤติกรรมผู้บริโภค ฉบับสมบูรณ์.* กรุงเทพฯ: วิสิทธิ์พัฒนา.

_____. (2541). *พฤติกรรมองค์การ.* กรุงเทพฯ: ธีรฟิล์มและไซเท็กซ์.

_____. (2548). *การวิจัยธุรกิจ.* กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

สมเกียรติ พ่วงรอด. (2544). *การบริหารงานบุคคล.* ปัตตานี: คณะศึกษาศาสตร์หาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี.

สิริรัตน์ สวยสม. (2546). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.* สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร.

อมรรัตน์ แขวงโสภา. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อการเกษตรกรรม(ส.ป.ก.).* สารนิพนธ์.บธ.ม.อ(การจัดการ).อกรุงเทพฯ:ออบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

อัจฉรา บุบผามาลา. (2548). *ปัจจัยที่อิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรมไทย จำกัด(มหาชน).* สารนิพนธ์. บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

เอมอร วิหารพรหม. (2548). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด.* วิทยานิพนธ์. ค.ม. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม). เพชรบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.ถ่ายเอกสาร

Blackwell, Minicard; & Engel. (2001). *Consumer Behavior*. Fortworth: The Dryden Press.

Campbell; & other. (1977). *Introduction to Education Administration*. 5th ed.Bustob: Allyn and Bacon.

Dessler P. (1986). *Organization Theory Integrating Structure and Behavior*. 2th ed. Englewood.Cliff.NJ:Prentice-Hall.Benedtto.R.R

Engel, James F., Blackwell, Roger D.; & Miniard, Paul W. *Consumer behavior.* Chicago: Dryden Press.

Gibson, J.L.; & others. (1988). *Organization Behavior:Stroctur e,Process*. 4th ed. Texas: Business Publication.

Hartung,J.; & Cottrell,J.E. (2001). *Journal of Neurosurgical Anesthesiology*. New York: 300

Hoy.; & Miskle. (1991). *Educational Administration:Theory,Research and Practice*. New York: Auckland McGraw-Hill.

J.P.Campbell. (1973). *Research into the Nature of Organnizational Effectiveness; An Endangered Species Unpublished manuscript,* University of Minnesota, Used by Permission of the author :Richard M.Steers.(1977).Organization Effectiveness A Behavioral View,U.S.A: Goodyaer Publishing Company, Inc. P.40-41

Katz, Robert L. (1996). *Skill of an Effective Administrator,HarvardBusiness Review*. 33 (January-February).

Keppel. (1982). *Design and Analysis A. Researcher's Handbook*. New Jersey: Prentic-Hall.Inc.

Richard M.Steers. (1975). *Organizational Effectiveness:A Behavioral View*. Santa Monica California: Goodyear.

Robbins.S.P.; & M.Coulter. (1999). *Management Organizational*.6thed. New Jersey: Prentice-Hall.

Schiffman, Leon G.,Kanuk,Leslie Lazar. (1994). *Consumer behavior*. London: Prentice Hall International.

Yamane, Taro. (1970). *Statistics An Introductory Analysis P 580-581.* New York: Harper and Row.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ และทักษะของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเป็นข้อมูลประกอบการทำสารนิพนธ์เรื่อง คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ และทักษะของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานในฝ่ายผลิตบริษัทฯ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ข้อมูลจากการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาประสิทธิผลในการทำงานของบริษัท ทางผู้วิจัยขอความกรุณาให้ท่าน โปรดตอบคำถามทุกตามความเป็นจริง โดยคำตอบของท่าน จะถูกเก็บเป็นความ ลับ และขอขอบพระคุณทุกท่านที่เสียสละเวลา กรอกแบบสอบถามนี้

แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น 4 ส่วน มีทั้งหมด 4 หน้า ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ปัจจัยทางด้านลักษณะด้านบุคลิกภาพของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 ปัจจัยทางด้านทักษะของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 4 ประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานในฝ่ายผลิตบริษัท บราโว เอเชีย จำกัด

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง คุณลักษะด้านบุคลิกภาพ และทักษะของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด

ตอนที่ 1 : ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) ที่กำหนดให้ตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

( ) ชาย ( ) หญิง

2. อายุ

( ) 18 – 24 ปี ( ) 25-31 ปี

( ) 32 – 38 ปี ( ) 39- 45 ปี

( ) 46 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

( ) โสด ( ) สมรส/อยู่ด้วยกัน

( ) หย่าร้าง/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี ( ) ปริญญาตรีขึ้นไป

5. ระดับตำแหน่งงาน

( ) พนักงานระดับปฏิบัติการ ( ) พนักงานระดับหัวหน้างาน

6. รายได้ต่อเดือน

( ) น้อยกว่าหรือเท่ากับ 11,500 บาท ( ) 11,501 - 16,000 บาท

( ) 16,001 - 20,500 บาท ( ) 20,501 – 25,000 บาท

7. อายุงาน

( ) น้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี ( ) 3-4 ปี

( ) 5-6 ปี ( ) 7-8 ปี

ตอนที่ 2 : แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของพนักงาน

<u>คำชี้แจง</u> กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

คุณลักษณะ / บุคลิกภาพ	**ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง** (1)	**ไม่เห็นด้วย** (2)	**ไม่แน่ใจ** (3)	**เห็นด้วย** (4)	**เห็นด้วยอย่างยิ่ง** (5)
ทางด้านร่างกายของท่าน					
1. ท่านสามารถทำงานโดยไม่ได้ลาป่วยอันเนื่องมาจากงานที่ทำ					
2. ท่านไม่เคยได้รับบาดเจ็บจากการเกิดอุบัติเหตุในงานที่ทำเลย					
3. ท่านมีสุขภาพแข็งแรงเหมาะกับงานที่ท่านทำ					
ทางด้านจิตใจของท่าน					
4. ความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา					
5. ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
6. ท่านได้รับการยอมรับในด้านการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน					
7. ท่านรู้สึกภูมิใจในตนเองที่ได้ร่วมงานกับหน่วยงานนี้					
ทางด้านความสามารถของท่าน					
8. ลักษณะงานที่ท่านทำท้าทายความสามารถของท่าน					
9. งานที่ทำตรงตามความรู้ความสามารถของท่าน					
10. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี					
11. ท่านสามารถเรียนรู้และฝึกฝนทักษะในการทำงานได้ดี					
ทางด้านสังคมของท่าน					
12. เพื่อนร่วมงานได้ให้ความสนิทสนมและรู้สึกเป็นกันเองกับท่าน					
13. ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอ					
14. เพื่อนร่วมงานให้ความจริงใจและให้สิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ท่านเสมอ					
15. ท่านได้รับความช่วยเหลือและร่วมมือปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี					

<u>ตอนที่ 3</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะของพนักงาน

<u>คำชี้แจง</u> กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ทักษะของพนักงาน	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่แน่ใจ (3)	เห็นด้วย (4)	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของท่าน					
1. ท่านให้คำแนะนำและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ปัญหาในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
2. ท่านมีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นได้ดี					
3. ท่านมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้ดี					
ทักษะด้านความคิด					
5. ท่านมีความสามารถในการปรับตัวในการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล					
6. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทโดยเคร่งครัด					
7. ท่านมีความตั้งใจในการทำงาน					
ทักษะด้านเทคนิคของท่าน					
8. ท่านมีความรู้และความชำนาญในการใช้เครื่องมือเครื่องใช้สำหรับประกอบการทำงานของท่านได้เป็นอย่างดี					
9. ท่านมีความชำนาญในการใช้เครื่องตรวจวัดเพื่อควบคุมคุณภาพสำหรับงานของท่านได้ดี					
10. ท่านมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับระบบรักษาความปลอดภัยของเครื่องมือเครื่องใช้ในโรงงานได้เป็นอย่างดี					

<u>ตอนที่ 4</u> ประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด

<u>คำชี้แจง</u> กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ประสิทธิผลในการทำงานเของพนักงานฝ่ายผลิต	**ระดับความเป็นจริง**					
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	
1. จำนวนผลผลิตต่อวันเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้	ต่ำกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้	__	__	__	__	มากกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้
2. คุณภาพของชิ้นงานเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้	ต่ำกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้	__	__	__	__	มากกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้
3. เวลาที่ใช้ในการผลิตเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้	มากกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้	__	__	__	__	น้อยกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้
4. ของเสียของชิ้นงานที่ผลิตเมื่อเทียบเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้	มากกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้	__	__	__	__	น้อยกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้

******ขอขอบพระคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม**

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา	ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์	อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความร่วมมือ

ที่ ศธ 0519.12/ ๑๑๑๐

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๓/ มีนาคม 2553

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน กรรมการ บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด

เนื่องด้วย นางสาวแสงดาว ถุงคำ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ และทักษะของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ณักษ์ กุลิสร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้พนักงานในฝ่ายผลิตของ บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ และทักษะของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด ในระหว่างเดือนมีนาคม - เมษายน 2553

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวแสงดาว ถุงคำ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 0-2649-5067, 0-2649-5070 กด 110
หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 081-859-4995

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5730

ที่ ศธ 0519.12/2219 **วันที่** 31 มีนาคม 2553

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวแสงดาว ถุงคำ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ และทักษะของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ณักษ์ กุลิสร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย ขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์สุพาดาสิริกุตตา เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ และทักษะของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้นางสาวแสงดาว ถุงคำ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ศธ 0519.12/๑๑๑๘

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๓/ มีนาคม 2553

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์

เนื่องด้วย นางสาวแสงดาว ถุงคำ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ และทักษะของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ณักษ์ กุลิสร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ และทักษะของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวแสงดาว ถุงคำ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 0-2649-5067, 0-2649-5070 กด 110
หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 081-859-4995

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวแสงดาว ถุงคำ
วันเดือนปีเกิด	5 มกราคม 2516
สถานที่เกิด	อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	123/1030 หมู่ที่ 3 ตำบลบางปลา อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ 10540
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท บราโว เอเชีย จำกัด 735 หมู่ที่ 4นิคมอุตสาหกรรมเขตส่งออก นิคมอุตสาหกรรมบางปู ตำบลแพรกษา อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ10280
ตำแหน่งงานปัจจุบัน	ผู้จัดการฝ่ายบัญชี

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2543	ปริญญาตรี สาขาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบัญชี จาก มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2553	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ