

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาของ บริษัท ไนท์แฟรงค์ ชาร์เตอร์ (ประเทศไทย) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ พนักงานของ บริษัทไนท์แฟรงค์ ชาร์เตอร์ (ประเทศไทย) โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้รับกลับคืนและมีความสมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน 202 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่าง ๆ และนำเสนอผลการวิจัยโดยจำแนกออกเป็น 7 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน บริษัทไนท์แฟรงค์ ชาร์เตอร์ (ประเทศไทย) พิจารณาจาก ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์อุปนิสัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัทไนท์แฟรงค์ ชาร์เตอร์ (ประเทศไทย) พิจารณาจากความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทไนท์แฟรงค์ ชาร์เตอร์ (ประเทศไทย) พิจารณาจากความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ พิจารณาจากค่า t-test อายุ การศึกษา อายุงานในบริษัท และรายได้ต่อเดือน พิจารณาจากค่า F-test และตำแหน่งของการทำงาน โดยพิจารณาจากค่า t-test

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน อุปนิสัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไนท์แฟรงค์ ชาร์เตอร์ (ประเทศไทย) พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson 's Correlation Coefficient )

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับอุปนิสัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) พิจารณาจากความถี่ (Frequency)

เพื่อความสะดวกในการนำเสนอข้อมูลผลการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมาย ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์แทนค่าสถิติในการนำเสนอ ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

df	แทน	Degree of Freedom
SS	แทน	Sum of Squares
MS	แทน	Mean Square
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ t
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson' s Correlation Coefficient )
P	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาความเป็นนัยสำคัญจากการแจกแจง (P-value)
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
ns	แทน	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน บริษัทไนท์แฟรงค์ ชาร์เตอร์ (ประเทศไทย) พิจารณาจากค่าความถี่ ( Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน บริษัทไนท์แฟรงค์ ชาร์เตอร์ (ประเทศไทย) ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม อธิบายได้ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท ไนท์แฟรงค์ ชาร์เตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	117	57.90
หญิง	85	42.10
<b>รวม</b>	<b>202</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายมากกว่า มีจำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 57.90 และเพศหญิง มีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 42.10 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัทไนท์แฟรงค์  
ชาร์เตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
22-28 ปี	66	32.70
29-35 ปี	82	40.60
36-42 ปี	30	14.90
43 ปีขึ้นไป	24	11.80
<b>รวม</b>	<b>202</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมาก มีอายุ 29-35 ปี มีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 40.60 รองลงมาคือกลุ่มอายุ 22-28 ปี มีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 32.70 อายุ 36-42 ปี มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 14.90 และอายุที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 43 ปีขึ้นไป มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 11.90

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัทไนท์แฟรงค์  
ชาร์เตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มัธยมปลาย/ปวช.	11	5.40
ปวส.	75	37.10
ปริญญาตรี	106	52.50
ปริญญาโท	10	5.00
<b>รวม</b>	<b>202</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมาก มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 รองลงมาคือ ปวส. มีจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 37.10 มัธยมปลาย/ปวช. มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.40 และระดับการศึกษาที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ปริญญาโท มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัทไนท์แฟรงค์  
ชาร์เตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุงานในบริษัท

อายุงานในบริษัท	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	5	2.50
1 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 3 ปี	51	25.20
3 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 5 ปี	83	41.10
5 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 10 ปี	50	24.80
10 ปี ขึ้นไป	13	6.40
<b>รวม</b>	<b>202</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมาก มีอายุงานในบริษัท 3 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 5 ปี มีจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 41.10 รองลงมาคือ อายุงาน 1 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 3 ปี มีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 25.20 อายุงาน 5 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 10 ปี มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 24.80 อายุงาน 10 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.40 และอายุงานที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ อายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัทไนท์แฟรงค์  
ชาร์เตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
10,000-20,000 บาท	8	4.00
20,001-30,000 บาท	96	47.50
30,001-40,000 บาท	92	45.50
40,001-50,000 บาท	6	3.00
<b>รวม</b>	<b>202</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมาก มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 47.50 รองลงมาคือ มีรายได้ 30,001-40,000 บาท มีจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 45.50 รายได้ 10,000-20,000 บาท มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 และรายได้ต่อเดือนที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 40,001-50,000 บาท มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์อุปนิสัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัทไนท์แฟรงค์ ชาร์เตอร์ (ประเทศไทย) พิจารณาจากความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2.1 ผลการวิเคราะห์อุปนิสัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัทไนท์แฟรงค์ ชาร์เตอร์ (ประเทศไทย) พิจารณาจากความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) อธิบายได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับอุปนิสัยส่วนบุคคลภาพรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 3.95 โดยอุปนิสัยส่วนบุคคลด้านการคิดแบบได้ผลดีทั้งสองฝ่าย เห็นด้วยสูงที่สุดในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 รองลงมาคือ ด้านการทำให้ผู้อื่นก่อนแล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา ด้านรักษาคูณค่าของตนเองให้คืออยู่เสมอ ด้านการเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ ด้านการฝึกพลังประสานความต่าง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.02, 3.99, 3.96, 3.95, และ 3.91 ตามลำดับ โดยด้านการมีอิสระในการเลือกกระทำ เห็นด้วยต่ำสุด อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81

เมื่อทำการตรวจสอบการกระจายของข้อมูลโดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.28-0.46 โดยพบว่า อุปนิสัยส่วนบุคคลภาพรวม มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.19 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการทำให้ผู้อื่นก่อน มีการกระจายตัวมากที่สุด ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46 รองลงมาคือ ด้านการเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ ด้านการมีอิสระในการเลือกกระทำ ด้านการทำให้ผู้อื่นก่อนแล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา ด้านรักษาคูณค่าของตนเองให้คืออยู่เสมอด้านการคิดแบบได้ผลดีทั้งสองฝ่าย และด้านการฝึกพลังประสานความต่างมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.42, 0.38, 0.36, 0.35, 0.35 และ 0.28 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.6 ถึงตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของอุปนิสัยส่วนบุคคลด้านการมีอิสระในการเลือกกระทำ

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (ระดับ อุปนิสัย)
	อุปนิสัย							
	ไม่ดีที่สุด	ไม่ดี	ปานกลาง	ดี	ดีมาก			
<b>1. มีอิสระในการเลือกกระทำ</b>								
1.1 ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ ความรู้สึก คำพูดของตนเองในขณะที่มีภาวะวิกฤต เช่น ได้รับคำตำหนิจากลูกค้า	0 (0.00)	0 (0.00)	22 (10.90)	151 (74.80)	29 (14.40)	4.03	0.50	ดี
1.2 ลักษณะงานที่ท่านชอบทำ	0 (0.00)	0 (0.00)	12 (5.90)	109 (54.00)	81 (40.01)	4.34	0.58	ดีมาก
1.3 ท่านชอบให้มีคนมาควบคุมท่านทำงาน	5 (2.50)	23 (11.40)	132 (65.30)	40 (19.80)	2 (1.00)	3.05	0.67	ปานกลาง
<b>รวม</b>						<b>3.81</b>	<b>0.38</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของอุปนิสัยส่วนบุคคลด้านการเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (ระดับ อุปนิสัย)
	อุปนิสัย							
	ไม่ดีที่สุด	ไม่ดี	ปานกลาง	ดี	ดีมาก			
<b>2. ด้านการเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ</b>								
2.1 การมีเป้าหมายก่อนเริ่มทำสิ่งใดๆ	0 (0.00)	2 (1.00)	37 (18.30)	145 (71.80)	18 (8.90)	3.89	0.57	ดี
2.2 การวางแผนการทำงาน	0 (0.00)	0 (0.00)	52 (25.70)	98 (48.50)	52 (25.70)	4.00	0.71	ดี
2.3 ความรอบคอบในการตัดสินใจ	0 (0.00)	1 (0.50)	43 (21.30)	116 (57.40)	42 (20.80)	3.99	0.66	ดี
<b>รวม</b>						<b>3.95</b>	<b>0.42</b>	<b>ดี</b>

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของอุปนิสัยส่วนบุคคลด้านทำสิ่งสำคัญก่อน

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (ระดับ อุปนิสัย)
	อุปนิสัย							
	ไม่ดี ที่สุด	ไม่ดี	ปาน กลาง	ดี	ดีมาก			
<b>3. ด้านทำสิ่งสำคัญก่อน</b>								
3.1 ในการปฏิบัติงานท่านมี การจัดลำดับความสำคัญ ของงาน	0 (0.00)	1 (0.50)	43 (21.30)	116 (57.40)	42 (20.80)	4.11	0.64	ดี
3.2 ถ้ามีงานหลายอย่างที่ต้อง ทำในขณะเดียวกันต้อง ทำงานยากก่อน	0 (0.00)	1 (0.50)	29 (14.40)	118 (58.40)	54 (26.70)	4.03	0.66	ดี
3.3 ท่านจะต้องมีการกำหนด สิ่งที่จะต้องทำในตารางการ ทำงานในแต่ละวัน	0 (0.00)	0 (0.00)	42 (20.80)	112 (55.40)	48 (23.80)	3.94	0.65	ดี
<b>รวม</b>						<b>4.02</b>	<b>0.46</b>	<b>ดี</b>

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของอุปนิสัยส่วนบุคคลด้านการคิดแบบได้ผลดีทั้งสองฝ่าย

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (ระดับ อุปนิสัย)
	อุปนิสัย							
	ไม่ดี ที่สุด	ไม่ดี	ปาน กลาง	ดี	ดีมาก			
<b>4. ด้านการคิดแบบได้ผลดีทั้งสองฝ่าย</b>								
4.1 การสั่งงานที่มีคุณภาพ จะต้องคำนึงผลกระทบที่มี ต่อทั้งผู้สั่งงานและผู้รับงาน	0 (0.00)	2 (1.00)	23 (11.40)	140 (69.30)	37 (18.30)	4.05	0.58	ดี
4.2 เมื่อฝ่ายที่มีปัญหา ขัดแย้งกัน ขอบเข้าไป แก้ปัญหา	0 (0.00)	1 (0.50)	36 (17.80)	139 (68.80)	26 (12.90)	3.94	0.57	ดี
4.3 ทำให้คู่เจรจาต่อรองทั้ง การแสวงหาวิธีการที่จะ พอใจด้วยกันทั้ง 2 ฝ่ายเป็น สิ่งที่มีความจำเป็นหรือไม่	0 (0.00)	0 (0.00)	15 (7.40)	149 (73.80)	38 (18.80)	4.11	0.50	ดี
	<b>รวม</b>					<b>4.03</b>	<b>0.35</b>	<b>ดี</b>



ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของอุปนิสัยส่วนบุคคลด้านเข้าใจคนอื่นก่อนให้คนอื่นเข้าใจเรา

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (ระดับ อุปนิสัย)
	อุปนิสัย							
	ไม่ดี ที่สุด	ไม่ดี	ปาน กลาง	ดี	ดีมาก			
<b>5. ด้านเข้าใจคนอื่นก่อนให้คนอื่นเข้าใจเรา</b>								
5.1 การเข้าใจผู้อื่นเป็น สิ่งจำเป็นหรือไม่	0 (0.00)	2 (1.00)	16 (7.90)	142 (70.30)	42 (20.80)	4.11	0.56	ดี
5.2 ในการทำงานร่วมกัน จำเป็นหรือไม่ที่จะต้องมีความเข้าใจเพื่อนร่วมงาน	0 (0.00)	3 (1.50)	8 (4.00)	173 (85.60)	18 (8.90)	4.02	0.43	ดี
5.3 ท่านจะรู้สึกอย่างไรเมื่อ ท่านทราบเหตุผลในการ ทำงานผิดพลาดของเพื่อน ร่วมงาน	0 (0.00)	0 (0.00)	51 (25.20)	128 (63.40)	23 (11.40)	3.86	0.59	ดี
	<b>รวม</b>					<b>3.99</b>	<b>0.36</b>	<b>ดี</b>

ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของอุปนิสัยส่วนบุคคลด้านประสานพลัง

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (ระดับ อุปนิสัย)
	อุปนิสัย							
	ไม่ดี ที่สุด	ไม่ดี	ปาน กลาง	ดี	ดีมาก			
<b>6. ด้านประสานพลัง</b>								
6.1 ท่านชอบที่จะทำงานกับ คนที่มีความเห็นที่แตกต่าง	0 (0.00)	0 (0.00)	35 (17.30)	152 (75.20)	15 (7.40)	3.90	0.48	ดี
6.2 การรวบรวมความคิดเห็น ที่แตกต่าง เป็นองค์ประกอบ สำคัญหรือไม่ ที่จะนำมาซึ่ง การทำงานที่มีคุณภาพ	0 (0.00)	0 (0.00)	21 (10.40)	167 (82.70)	14 (6.90)	3.97	0.41	ดี
6.3 ถ้าคุณมีความคิดเห็นไม่ ตรงกับคนอื่น จะหาทางแก้ไข ปัญหาอย่างไร	0 (0.00)	0 (0.00)	52 (25.70)	119 (58.90)	31 (15.30)	3.90	0.63	ดี
6.4 พฤติกรรมการทำงาน เป็นทีมของท่านเป็นอย่าง	0 (0.00)	0 (0.00)	51 (25.20)	142 (70.30)	9 (4.50)	3.79	0.50	ดี
6.5 การตัดสินใจร่วมกับ ผู้อื่นในการทำงาน	0 (0.00)	1 (0.50)	28 (13.90)	143 (70.80)	30 (14.90)	4.00	0.55	ดี
6.6 เพื่อนร่วมงานให้ความ ร่วมมือในการแก้ไขปัญหา	0 (0.00)	3 (1.50)	20 (9.90)	164 (81.20)	15 (7.40)	3.95	0.48	ดี
	<b>รวม</b>					<b>3.91</b>	<b>0.28</b>	<b>ดี</b>

ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของอุปนิสัยส่วนบุคคลด้านรักษาคุณค่าของตนเองให้ดีอยู่เสมอ

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (ระดับ อุปนิสัย)
	อุปนิสัย							
	ไม่ดี ที่สุด	ไม่ดี	ปาน กลาง	ดี	ดีมาก			
<b>7. ด้านรักษาคุณค่าของตนเองให้ดีอยู่เสมอ</b>								
7.1 การริเริ่มในการทำงาน แต่ละชั้นอย่างสร้างสรรค์	0 (0.00)	3 (1.50)	17 (8.40)	157 (77.70)	25 (12.40)	4.01	0.51	ดี
7.2 บุคลิกของท่านในการ ทำงานกระตือรือร้น	0 (0.00)	2 (1.00)	19 (9.40)	159 (78.70)	22 (10.90)	4.00	0.49	ดี
7.3 อารมณ์ในการทำงาน ของท่านเป็นสนใจเย็น	0 (0.00)	2 (1.00)	39 (19.30)	138 (68.30)	23 (11.40)	3.90	0.58	ดี
<b>รวม</b>						<b>3.96</b>	<b>0.35</b>	<b>ดี</b>

ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาพรวมของอุปนิสัยส่วนบุคคล

อุปนิสัยส่วนบุคคล	$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการโปรแอกทีฟ	3.81	0.38	ดี	(7)
2. ด้านการเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ	3.95	0.42	ดี	(5)
3. ด้านการทำสิ่งที่สำคัญก่อน	4.02	0.46	ดี	(2)
4. ด้านการคิดแบบได้ผลดีทั้งสองฝ่าย	4.03	0.35	ดี	(1)
5. ด้านการเข้าใจผู้อื่นก่อนแล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา	3.99	0.36	ดี	(3)
6. ด้านการผนึกพลังประสานความต่าง	3.91	0.28	ดี	(6)
7. ด้านรักษาคุณค่าของตนเองให้ดีอยู่เสมอ	3.96	0.35	ดี	(4)
<b>รวม</b>		<b>3.95</b>	<b>0.19</b>	<b>ดี</b>

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทไนท์แฟรงค์ ชาร์เตอร์ (ประเทศไทย) พิจารณาจากความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.31 โดยด้านด้านคุณภาพของงาน เห็นด้วยสูงที่สุด อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 43 รองลงมาคือ ด้านค่าใช้จ่าย ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดทั้งหมด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.29 และ 4.28 ตามลำดับ โดยด้านเวลา เห็นด้วยต่ำสุด อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24

เมื่อทำการตรวจสอบการกระจายของข้อมูลโดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.39-0.57 โดยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานภาพรวม มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.34 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านคุณภาพของงาน มีการกระจายตัวมากที่สุด ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57 รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่าย และด้านเวลา มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53, 0.45 และ 0.39 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.14 ถึงตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.14 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพของงาน

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (ระดับ ความเห็น ด้วย)
	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน							
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
<b>1. ด้านคุณภาพของงาน</b>								
1.1 ท่านสามารถทำงานตรงตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อย่างถูกต้อง	0 (0.00)	0 (0.00)	8 (4.00)	99 (49.00)	95 (47.00)	4.43	0.57	มากที่สุด
1.2 ท่านทำงานอย่างมี คุณภาพสามารถตอบสนอง ความต้องการและสร้างให้ เกิดความพึงพอใจ	0 (0.00)	0 (0.00)	8 (4.00)	99 (49.00)	95 (47.00)	4.43	0.57	มากที่สุด
	<b>รวม</b>					<b>4.43</b>	<b>0.57</b>	<b>มากที่สุด</b>

ตารางที่ 4.15 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านปริมาณงาน

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (ระดับ ความเห็น ด้วย)
	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน							
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
<b>2. ด้านปริมาณงาน</b>								
2.1 ท่านสามารถทำงานได้ ปริมาณตามความคาดหวัง ของบริษัท	0 (0.00)	0 (0.00)	18 (8.90)	114 (56.40)	70 (34.70)	4.26	0.60	มากที่สุด
2.2 ท่านสามารถทำงาน ได้ปริมาณมาก	0 (0.00)	8 (4.00)	2 (1.00)	112 (55.40)	80 (39.60)	4.31	0.68	มากที่สุด
<b>รวม</b>						<b>4.28</b>	<b>0.53</b>	<b>มากที่สุด</b>

ตารางที่ 4.16 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านเวลา

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (ระดับ ความเห็น ด้วย)
	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน							
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
<b>3. ด้านปริมาณงาน</b>								
3.1 ท่านใช้เวลาในการ ทำงานเหมาะสมกับงานที่ ได้รับมอบหมาย	0 (0.00)	0 (0.00)	9 (4.50)	135 (66.80)	58 (28.70)	4.24	0.52	มากที่สุด
3.2 ท่านสามารถทำงานได้ เสร็จทันตามระยะเวลาที่ กำหนด	0 (0.00)	2 (1.00)	12 (5.90)	121 (59.90)	67 (33.20)	4.25	0.60	มากที่สุด
<b>รวม</b>						<b>4.24</b>	<b>0.39</b>	<b>มากที่สุด</b>

ตารางที่ 4.17 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านค่าใช้จ่าย

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล (ระดับ ความเห็น ด้วย)
	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน							
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
<b>4. ด้านค่าใช้จ่าย</b>								
4.1 ท่านทำงานโดยใช้ ทรัพยากรต่างๆ เช่น วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ อย่างประหยัด	0 (0.00)	0 (0.00)	5 (2.50)	101 (50.00)	96 (47.50)	4.45	0.54	มากที่สุด
4.2 ท่านเป็นส่วนหนึ่งของ บริษัทที่ช่วยลดต้นทุนใน การทำงานลงโดยยัง ได้รับผลงานตามต้องการ	0 (0.00)	5 (2.50)	16 (7.90)	127 (62.90)	54 (26.70)	4.14	0.65	มากที่สุด
<b>รวม</b>						<b>4.29</b>	<b>0.45</b>	<b>มากที่สุด</b>

ตารางที่ 4.18 แสดง ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาพรวมของประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน ของพนักงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน	$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.43	0.57	เห็นด้วยมาก	(1)
2. ด้านปริมาณงาน	4.28	0.53	เห็นด้วยมาก	(3)
3. ด้านเวลา	4.24	0.39	เห็นด้วยมาก	(4)
4. ด้านค่าใช้จ่าย	4.29	0.45	เห็นด้วยมาก	(2)
<b>รวม</b>	<b>4.31</b>	<b>0.34</b>	<b>เห็นด้วยมาก</b>	

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ โดยพิจารณาจากค่า t-test และอายุ การศึกษา อายุงานในบริษัท รายได้ต่อเดือน โดยพิจารณาจากค่า F-test

ผู้ศึกษาดังสมมติฐานที่ 1 ไว้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อายุงานในบริษัท รายได้ต่อเดือน ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานของบริษัท ในที่แฟรงค์ ชาร์เตอร์ (ประเทศไทย) แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศต่างกัน ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานของ บริษัท ในที่แฟรงค์ ชาร์เตอร์ (ประเทศไทย) แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่า t-test

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่มีเพศต่างกัน

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	p.
ชาย	117	4.28	0.372	-1.383	0.168
หญิง	85	4.35	0.298		

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่มีเพศต่างกัน พบว่า เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 อายุต่างกัน ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานของ บริษัท ในที่แฟรงค์ ชาร์เตอร์ (ประเทศไทย) แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่า F-test

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่มีอายุต่างกัน

อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	F	p
22-28 ปี	66	4.34	0.33	2.426	0.067
29-35 ปี	82	4.30	0.32		
36-42 ปี	30	4.38	0.27		
43 ปีขึ้นไป	24	4.15	0.45		
รวม	202	4.31	0.34		

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่มีอายุต่างกัน พบว่า อายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญสำคัญทางสถิติ 0.05

**สมมติฐานที่ 1.3** การศึกษาต่างกัน ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานของ บริษัท ไนท์แฟรงค์ ชาร์เตอร์ (ประเทศไทย) แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่า F-test

**ตารางที่ 4.21** แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่มีการศึกษาต่างกัน

การศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	F	p
ม.ปลาย/ฯ	11	4.07	0.52	2.082	0.104
ปวส.	75	4.30	0.38		
ปริญญาตรี	106	4.34	0.27		
ปริญญาโท	10	4.30	0.39		
<b>รวม</b>	<b>202</b>	<b>4.31</b>	<b>0.34</b>		

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่มีการศึกษาต่างกัน พบว่า การศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญสำคัญทางสถิติ 0.05

**สมมติฐานที่ 1.4** อายุงานในบริษัท ต่างกัน ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานของ บริษัท ไนท์แฟรงค์ ชาร์เตอร์ (ประเทศไทย) แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่า F-test



ตารางที่ 4.22 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่มีอายุงานในบริษัท ต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	อายุงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	df	SS	MS	F	p	
ด้าน คุณภาพ ของงาน	ระหว่างกลุ่ม	< 1ปี	5	4.40	0.54	4	8.400	2.100	7.241	0.000*
		1 > 3 ปี	51	4.21	0.61					
		3 > 5 ปี	83	4.60	0.49					
	ภายในกลุ่ม	5 > 10 ปี	50	4.50	0.50	197	57.130	0.290		
		10 ปีขึ้นไป	13	3.92	0.64					
<b>รวม</b>		<b>202</b>	<b>4.43</b>	<b>0.57</b>	<b>201</b>	<b>65.530</b>				
ด้าน ปริมาณงาน		< 1ปี	5	3.50	1.00	4	13.176	3.294	14.669	0.000*
		1 > 3 ปี	51	4.15	0.53					
		3 > 5 ปี	83	4.42	0.36					
		5 > 10 ปี	50	4.43	0.37	197	44.239	0.225		
		10 ปีขึ้นไป	13	3.57	0.81					
<b>รวม</b>		<b>202</b>	<b>4.28</b>	<b>0.53</b>	<b>201</b>	<b>57.416</b>				
ด้านเวลา		< 1ปี	5	4.30	0.67	4	0.910	0.227	1.436	0.224
		1 > 3 ปี	51	4.20	0.46					
		3 > 5 ปี	83	4.30	0.33					
		5 > 10 ปี	50	4.25	0.33	197	31.214	0.158		
		10 ปีขึ้นไป	13	4.03	0.55					
<b>รวม</b>		<b>202</b>	<b>4.24</b>	<b>0.39</b>	<b>201</b>	<b>32.124</b>				
ด้าน ค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	< 1ปี	5	3.80	0.67	4	7.973	1.993	11.634	0.000*
		1 > 3 ปี	51	4.13	0.49					
		3 > 5 ปี	83	4.38	0.33					
	ภายในกลุ่ม	5 > 10 ปี	50	4.48	0.33	197	33.751	0.171		
		10 ปีขึ้นไป	13	3.80	0.66					
<b>รวม</b>		<b>202</b>	<b>4.29</b>	<b>0.45</b>	<b>201</b>	<b>41.724</b>				
ในภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	< 1ปี	5	4.00	0.69	4	5.999	1.500	16.579	0.000
		1 > 3 ปี	51	4.17	0.38					
		3 > 5 ปี	83	4.42	0.18					
	ภายในกลุ่ม	5 > 10 ปี	50	4.41	0.20	197	17.821	0.090		
		10 ปีขึ้นไป	13	3.83	0.53					
<b>รวม</b>		<b>202</b>	<b>4.31</b>	<b>0.34</b>	<b>201</b>	<b>23.820</b>				

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่มีอายุงานในบริษัทต่างกัน พบว่า ภาพรวมอายุงานในบริษัทต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่าย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีเพียงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาเท่านั้นที่ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เมื่อพบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ได้ผลการทดสอบดังตารางที่ 4.23

**ตารางที่ 4.23** แสดงผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุงานในบริษัท เป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ระดับ ความคิดเห็น	อายุงาน ในบริษัท	< 1 ปี	1 > 3 ปี	3 > 5 ปี	5 > 10 ปี	10 ปีขึ้นไป
ด้าน คุณภาพของงาน	< 1 ปี	-	0.18431	0.20241	0.10000	0.47692
	1 > 3 ปี	-	-	0.38672*	0.28431	0.29261
	3 > 5 ปี	-	-	-	0.10241	*0.67933
	5 > 10 ปี	-	-	-	-	*0.57692
	10 ปีขึ้นไป	-	-	-	-	-
ด้าน ปริมาณงาน	< 1 ปี	-	0.65686	0.92771*	0.93000*	0.07692
	1 > 3 ปี	-	-	0.27085*	0.27314	*0.57994
	3 > 5 ปี	-	-	-	0.00229	*0.85079
	5 > 10 ปี	-	-	-	-	*0.85308
	10 ปีขึ้นไป	-	-	-	-	-
ด้าน ค่าใช้จ่าย	< 1 ปี	-	0.33725	0.58554	0.68000*	0.00769
	1 > 3 ปี	-	-	0.24829*	0.35275*	0.32956
	3 > 5 ปี	-	-	-	0.09446	*0.57785
	5 > 10 ปี	-	-	-	-	*0.67231
	10 ปีขึ้นไป	-	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ระดับ ความคิดเห็น	อายุงาน ในบริษัท	< 1 ปี	1 > 3 ปี	3 > 5 ปี	5 > 10 ปี	10 ปีขึ้นไป
	< 1 ปี	-	0.17892	0.42922	0.41500	0.16346
	1 > 3 ปี	-	-	0.25030*	0.23608*	*0.34238
ในภาพรวม	3 > 5 ปี	-	-	-	0.01422	*0.59268
	5 > 10 ปี	-	-	-	-	*0.57846
	10 ปีขึ้นไป	-	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ในภาพรวม มีจำนวน 5 คู่ คือ อายุงาน 1 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 3 ปีกับ 3 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 5 ปี ( $r=0.25030$ ) อายุงาน 1 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 3 ปีกับ 5 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 10 ปี ( $r=0.23608$ ) อายุงาน 1 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 3 ปีกับ 10 ปี ขึ้นไป ( $r=0.34238$ ) อายุงาน 3 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 5 ปีกับ 10 ปี ขึ้นไป ( $r=0.59268$ ) และอายุงาน 5 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 10 ปีกับ 10 ปี ขึ้นไป ( $r=0.57846$ ) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้น พบว่า ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อพิจารณาทางด้าน พบดังนี้

ด้านคุณภาพของงาน พบว่า มีจำนวน 3 คู่ คือ อายุงาน 1 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 3 ปีกับ 3 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 5 ปี ( $r=0.38672$ ) อายุงาน 3 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 5 ปีกับ 10 ปี ขึ้นไป ( $r=0.67933$ ) และอายุงาน 5 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 10 ปีกับ 10 ปี ขึ้นไป ( $r=0.57692$ ) ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้น พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ด้านปริมาณงาน พบว่า มีจำนวน 6 คู่ คือ อายุงานน้อยกว่า 1 ปีกับ 3 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 5 ปี ( $r=0.92771$ ) อายุงานน้อยกว่า 1 ปีกับ 5 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 10 ปี ( $r=0.93000$ ) อายุงาน 1 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 3 ปีกับ 3 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 5 ปี ( $r=0.27085$ ) อายุงาน 1 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 3 ปีกับ 10 ปี ขึ้นไป ( $r=0.57994$ ) อายุงาน 3 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 5 ปีกับ 10 ปี ขึ้นไป ( $r=0.85079$ ) และอายุงาน 5 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 10 ปีกับ 10 ปี ขึ้นไป ( $r=0.85308$ ) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้น พบว่า ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านค่าใช้จ่าย พบว่า มีจำนวน 5 คู่ คือ อายุงานน้อยกว่า 1 ปีกับ 5 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 10 ปี ( $r=0.68000$ ) อายุงาน 1 ปี ขึ้นไปแต่ไม่เกิน 3 ปีกับ 3 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 5 ปี ( $r=0.24829$ ) อายุงาน 1 ปี ขึ้นไปแต่ไม่เกิน 3 ปีกับ 5 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 10 ปี ( $r=0.35275$ ) อายุงาน 3 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 5 ปีกับ 10 ปี ขึ้นไป ( $r=0.57785$ ) และอายุงาน 5 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 10 ปีกับ 10 ปี ขึ้นไป ( $r=0.67231$ ) แตกต่าง

กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้น พบว่า ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 รายได้ต่อเดือนต่างกัน ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานของ บริษัท ไนท์แฟรงค์ ชาร์เตอร์ (ประเทศไทย) แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่า F-test

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน

ด้านคุณภาพของงาน	รายได้ต่อเดือน	n	$\bar{X}$	S.D.	df	SS	MS	F	p
	10,001-20,000	8	4.12	0.64	3	5.263	1.754	5.764	0.001*
	20,001-30,000	96	4.40	0.59					
	30,001-40,000	92	4.53	0.50	198	60.267	0.304		
	40,001-50,000	6	3.66	0.51					
<b>ด้านปริมาณงาน</b>		<b>202</b>	<b>4.43</b>	<b>0.57</b>	<b>201</b>	<b>65.530</b>			
	10,001-20,000	8	3.56	0.94	3	6.474	2.158	8.388	0.000*
	20,001-30,000	96	4.26	0.55					
	30,001-40,000	92	4.39	0.40	198	50.942	0.257		
	40,001-50,000	6	3.83	0.25					
<b>ด้านเวลา</b>		<b>202</b>	<b>4.28</b>	<b>0.53</b>	<b>201</b>	<b>57.416</b>			
	10,001-20,000	8	4.25	0.37	3	0.684	0.228	1.437	0.233
	20,001-30,000	96	4.19	0.44					
	30,001-40,000	92	4.30	0.35	198	31.439	0.159		
	40,001-50,000	6	4.16	0.25					
<b>ด้านค่าใช้จ่าย</b>		<b>202</b>	<b>4.24</b>	<b>0.39</b>	<b>201</b>	<b>32.124</b>			
	10,001-20,000	8	3.75	0.70	3	3.349	1.116	5.764	0.001*
	20,001-30,000	96	4.26	0.45					
	30,001-40,000	92	4.38	0.37	198	38.375	0.194		
	40,001-50,000	6	4.16	0.68					
<b>รวม</b>		<b>202</b>	<b>4.29</b>	<b>0.45</b>	<b>201</b>	<b>41.724</b>			

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	รายได้ต่อเดือน	n	$\bar{X}$	S.D.	df	SS	MS	F	p	
ในภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	10,001-20,000	8	3.92	0.53	3	2.852	0.951	8.977	0.000*
		20,001-30,000	96	4.28	0.38					
	ภายในกลุ่ม	30,001-40,000	92	4.40	0.23	198	20.968	0.106		
			40,001-50,000	6	3.95					
รวม			<b>202</b>	<b>4.31</b>	<b>0.34</b>	<b>201</b>	<b>23.820</b>			

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน พบว่า ภาพรวมรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่าย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีเพียงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลานั้น ที่ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เมื่อพบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Mothod) ได้ผลการทดสอบดังตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน  
จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ระดับ ความคิดเห็น	รายได้ต่อเดือน	10,001-20,000	20,001-30,000	30,001-40,000	40,001-50,000
คุณภาพของงาน	10,001-20,000	-	0.28125	0.40761	0.45833
	20,001-30,000	-	-	0.12636	0.73958*
	30,001-40,000	-	-	-	0.86594*
	40,001-50,000	-	-	-	-
ปริมาณงาน	10,001-20,000	-	0.70313*	0.82880*	0.27083
	20,001-30,000	-	-	0.12568	0.43229
	30,001-40,000	-	-	-	0.55797
	40,001-50,000	-	-	-	-
ค่าใช้จ่าย	10,001-20,000	-	0.51042*	0.63587*	0.41667*
	20,001-30,000	-	-	0.12545	0.09375
	30,001-40,000	-	-	-	0.21920
	40,001-50,000	-	-	-	-
ในภาพรวม	<b>10,001-20,000</b>	-	<b>0.35938*</b>	<b>0.48302*</b>	<b>0.03646</b>
	<b>20,001-30,000</b>	-	-	<b>0.12364</b>	<b>0.32292</b>
	<b>30,001-40,000</b>	-	-	-	<b>0.44656*</b>
	<b>40,001-50,000</b>	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ในภาพรวม มีจำนวน 3 คู่ คือ รายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท กับรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท ( $r = 0.35938$ ) รายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาทกับรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท ( $r = 0.48302$ ) และรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาทกับรายได้ต่อเดือน 40,001-50,000 บาท ( $r = 0.44656$ ) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้น พบว่าไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบดังนี้

ด้านคุณภาพของงาน พบว่า มีจำนวน 2 คู่ คือ รายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาทกับรายได้ต่อเดือน 40,001-50,000 บาท ( $r = 0.73958$ ) และรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาทกับรายได้ต่อเดือน 40,001-50,000 บาท ( $r = 0.86594$ ) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้น พบว่าไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านปริมาณงาน พบว่า มีจำนวน 2 คู่ คือ รายได้ต่อเดือน 10,001-20000 บาทกับรายได้ต่อเดือน 20,001-30000 บาท ( $r = 0.70313$ ) และรายได้ต่อเดือน 10,001-20000 บาทกับรายได้ต่อเดือน 30,001-40000 บาท ( $r = 0.82880$ ) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้น พบว่า ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านค่าใช้จ่าย พบว่า มีจำนวน 3 คู่ คือ รายได้ต่อเดือน 10,001-20000 บาทกับรายได้ต่อเดือน 20,001-30000 บาท ( $r = 0.51042$ ) รายได้ต่อเดือน 10,001-20000 บาทกับรายได้ต่อเดือน 30,001-40000 บาท ( $r = 0.63587$ ) และรายได้ต่อเดือน 10,001-20000 บาทกับรายได้ต่อเดือน 40,001-50000 บาท ( $r = 0.41667$ ) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้น พบว่า ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

**ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน** อุปนิสัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไนท์แฟรงค์ ชาร์เตอร์ (ประเทศไทย) พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson ' s Correlation Coefficient )

ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานที่ 2 ไว้ว่า อุปนิสัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตรีศึกษาของ บริษัท ไนท์แฟรงค์ ชาร์เตอร์ (ประเทศไทย)

อุปนิสัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย (1) ด้านการโปรแอกทีฟ (2) ด้านการเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ (3) ด้านการทำให้สำเร็จก่อน (4) ด้านการคิดแบบได้ผลดีทั้งสองฝ่าย (5) ด้านการเข้าใจผู้อื่นก่อนแล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา (6) ด้านการฉีกพลังประสานความต่าง และ (7) ด้านรักษาคุณค่าของตนเองให้ได้อยู่เสมอ

ด้านปริมาณ (2) ด้านคุณภาพของงาน (1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยงาน ด้านเวลา (3) และ ด้านค่าใช้จ่าย (4)

**สมมติฐานที่ 2.1** อุปนิสัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

อุปนิสัยส่วนบุคคล	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภาพรวม	
	r	Sig.
1. ด้านการโปรแอกทีฟ	0.177	0.012*
2. ด้านการเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ	0.108	0.124 <sup>ns</sup>
3. ด้านการทำให้สิ่งที่สำคัญก่อน	0.473	0.014*
4. ด้านการคิดแบบได้ผลดีทั้งสองฝ่าย	0.244	0.000**
5. ด้านการเข้าใจผู้อื่นก่อนแล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา	0.098	0.165 <sup>ns</sup>
6. ด้านการผนึกพลังประสานความต่าง	0.352	0.000**
7. ด้านรักษาคุณค่าของตนเองให้ได้อยู่เสมอ	0.510	0.000**
<b>อุปนิสัยส่วนบุคคลภาพรวม</b>	<b>0.440</b>	<b>0.000**</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ns ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.26 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภาพรวม พบว่า อุปนิสัยส่วนบุคคลภาพรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า อุปนิสัยส่วนบุคคล ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านการโปรแอกทีฟ (2) ด้านการทำให้สิ่งที่สำคัญก่อน (3) ด้านการคิดแบบได้ผลดีทั้งสองฝ่าย (4) ด้านการผนึกพลังประสานความต่าง และ (5) ด้านรักษาคุณค่าของตนเองให้ได้อยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังพบว่า (1) อุปนิสัยส่วนบุคคลด้านการเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ และ (2) อุปนิสัยส่วนบุคคลด้านการเข้าใจผู้อื่นก่อนแล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภาพรวม

สมมติฐานที่ 2.2 อุปนิสัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน



ตารางที่ 4.27 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน

อุปนิสัยส่วนบุคคล	ประสิทธิภาพฯ ด้านคุณภาพของงาน	
	r	Sig.
1. ด้านการโปรแอกทีฟ	0.073	0.303 <sup>ns</sup>
2. ด้านการเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ	0.049	0.491 <sup>ns</sup>
3. ด้านการทำสิ่งที่สำคัญก่อน	0.162	0.022*
4. ด้านการคิดแบบได้ผลดีทั้งสองฝ่าย	0.277	0.000**
5. ด้านการเข้าใจผู้อื่นก่อนแล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา	0.212	0.000**
6. ด้านการผนึกพลังประสานความต่าง	0.308	0.000**
7. ด้านรักษาคุณค่าของตนเองให้ได้อยู่เสมอ	0.286	0.000**
<b>อุปนิสัยส่วนบุคคลภาพรวม</b>	<b>0.360</b>	<b>0.000**</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ns ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.27 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน พบว่า อุปนิสัยส่วนบุคคลภาพรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อุปนิสัยส่วนบุคคล ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านการทำสิ่งที่สำคัญก่อน (2) ด้านการคิดแบบได้ผลดีทั้งสองฝ่าย (3) ด้านการเข้าใจผู้อื่นก่อนแล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา (4) ด้านการผนึกพลังประสานความต่าง และ (5) ด้านรักษาคุณค่าของตนเองให้ได้อยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังพบว่า (1) ด้านการโปรแอกทีฟ และ (2) ด้านการเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน

สมมติฐานที่ 2.3 อุปนิสัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน  
ด้านปริมาณของงาน

อุปนิสัยส่วนบุคคล	ประสิทธิภาพฯ ด้านปริมาณของงาน	
	r	Sig.
1. ด้านการโปรแอกทีฟ	0.179	0.011*
2. ด้านการเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ	0.125	0.075 <sup>ns</sup>
3. ด้านการทำสิ่งที่สำคัญก่อน	0.225	0.000**
4. ด้านการคิดแบบได้ผลดีทั้งสองฝ่าย	0.214	0.000**
5. ด้านการเข้าใจผู้อื่นก่อนแล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา	0.118	0.093 <sup>ns</sup>
6. ด้านการฉีกพลังประสานความต่าง	0.209	0.000**
7. ด้านรักษาคุณค่าของตนเองให้ได้อยู่เสมอ	0.450	0.000**
<b>อุปนิสัยส่วนบุคคลภาพรวม</b>	<b>0.416</b>	<b>0.000**</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ns ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.28 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน พบว่า อุปนิสัยส่วนบุคคลภาพรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อุปนิสัยส่วนบุคคล ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านการโปรแอกทีฟ (3) ด้านการทำสิ่งที่สำคัญก่อน (4) ด้านการคิดแบบได้ผลดีทั้งสองฝ่าย (6) ด้านการฉีกพลังประสานความต่าง และ (7) ด้านรักษาคุณค่าของตนเองให้ได้อยู่เสมอมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังพบว่า (1) ด้านการเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ และ (2) ด้านการเข้าใจผู้อื่นก่อนแล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงาน

**สมมติฐานที่ 2.4** อุปนิสัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา

ตารางที่ 4.29 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา

อุปนิสัยส่วนบุคคล	ประสิทธิภาพด้านเวลา	
	r	Sig.
1. ด้านการโปรแอกทีฟ	0.103	0.144 <sup>ns</sup>
2. ด้านการเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ	-0.025	0.726 <sup>ns</sup>
3. ด้านการทำให้สิ่งที่สำคัญก่อน	0.009	0.897 <sup>ns</sup>
4. ด้านการคิดแบบได้ผลดีทั้งสองฝ่าย	-0.020	0.780 <sup>ns</sup>
5. ด้านการเข้าใจผู้อื่นก่อนแล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา	-0.034	0.633 <sup>ns</sup>
6. ด้านการผนึกพลังประสานความต่าง	0.185	0.000**
7. ด้านรักษาคุณค่าของตนเองให้ได้อยู่เสมอ	0.263	0.000**
<b>อุปนิสัยส่วนบุคคลภาพรวม</b>	<b>0.118</b>	<b>0.095<sup>ns</sup></b>

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ns ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.29 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา พบว่า อุปนิสัยส่วนบุคคลภาพรวม ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อุปนิสัยส่วนบุคคลทั้ง 2 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านการผนึกพลังประสานความต่าง และ (2) ด้านรักษาคุณค่าของตนเองให้ได้อยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังพบว่า (1) ด้านการโปรแอกทีฟ (2) ด้านการเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ (3) ด้านการทำให้สิ่งที่สำคัญก่อน (4) ด้านการคิดแบบได้ผลดีทั้งสองฝ่าย และ (5) ด้านการเข้าใจผู้อื่นก่อนแล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา

สมมติฐานที่ 2.5 อุปนิสัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย

อุปนิสัยส่วนบุคคล	ประสิทธิภาพฯ ด้านค่าใช้จ่าย	
	r	Sig.
1. ด้านการโปรแอกทีฟ	0.142	0.043*
2. ด้านการเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ	0.141	0.045*
3. ด้านการทำให้สิ่งที่สำคัญก่อน	0.049	0.491 <sup>ns</sup>
4. ด้านการคิดแบบได้ผลดีทั้งสองฝ่าย	0.157	0.026*
5. ด้านการเข้าใจผู้อื่นก่อนแล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา	-0.078	0.269 <sup>ns</sup>
6. ด้านการผนึกพลังประสานความต่าง	0.270	0.000**
7. ด้านรักษาคุณค่าของตนเองให้ได้อยู่เสมอ	0.424	0.000**
<b>อุปนิสัยส่วนบุคคลภาพรวม</b>	<b>0.288</b>	<b>0.000**</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ns ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.30 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย พบว่า อุปนิสัยส่วนบุคคลภาพรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อุปนิสัยส่วนบุคคลทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านการโปรแอกทีฟ (2) ด้านการเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ (3) ด้านการคิดแบบได้ผลดีทั้งสองฝ่าย (4) ด้านการผนึกพลังประสานความต่าง และ (5) ด้านรักษาคุณค่าของตนเองให้ได้อยู่เสมอมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย นอกจากนี้ยังพบว่า (1) ด้านการทำให้สิ่งที่สำคัญก่อน (2) ด้านการเข้าใจผู้อื่นก่อนแล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา

ตารางที่ 4.31 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปร	สถิติที่ใช้ทดสอบ	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
		ยอมรับ	ปฏิเสธ
<b>ปัจจัยส่วนบุคคล</b>			
เพศ	t-test Independent		✓
อายุ	F-test One-way		✓
การศึกษา	F-test One-way		✓
อายุงานในบริษัท	F-test One-way	✓	
รายได้ต่อเดือน	F-test One-way	✓	
<b>อุปนิสัยส่วนบุคคล</b>			
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภาพรวม	Pearson Correlation	✓	
ประสิทธิภาพฯ ด้านคุณภาพของงาน	Pearson Correlation	✓	
ประสิทธิภาพฯ ด้านปริมาณของงาน	Pearson Correlation	✓	
ประสิทธิภาพฯ ด้านเวลา	Pearson Correlation		✓
ประสิทธิภาพฯ ด้านค่าใช้จ่าย	Pearson Correlation	✓	

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับอุปนิสัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) พิจารณาจากความถี่ (Frequency)

ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่วนที่ ๖ ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ ที่กลุ่มตัวอย่าง 4 ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้เขียนข้อเสนอแนะเกี่ยวกับอุปนิสัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะอื่นๆ ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด ตอบกลับคืนมา จำนวน 104 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 51.48 ของแบบสอบถามจำนวน 2ฉบับ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา 02 (Content Analysis) โดยพิจารณา จากความถี่ (Frequency) สรุปเป็นประเด็นหลัก ๆ ได้ 10 ประเด็น ดังตารางที่ 4.31

ตารางที่ 4.32 สรุปข้อเสนอแนะเกี่ยวกับอุปนิสัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
1	ไม่ชอบให้มีคนมากอย่จ้องจับผิด หรือควบคุมการทำงาน	118	58
2	ไม่ควรนินทา หรือใส่ร้ายเพื่อนร่วมงาน ถ้ายังไม่รู้ความเป็นมาเรื่องที่แท้จริง/	110	54
3	การวางแผนหรือกำหนดเป้าหมายก่อนเริ่มทำงาน	97	48
4	ควรมีการกำหนดตารางการทำงานในแต่ละวันไว้ให้ชัดเจน โดยเรียงลำดับความสำคัญก่อน หลัง-ของแต่ละงาน	85	42
5	ควรลดความขัดแย้ง หรือมีปัญหาขัดแย้งในการทำงานร่วมกัน	76	38
6	ควรรับฟังเหตุผลในการทำงานผิดพลาดของเพื่อนก่อนตำหนิเพื่อนร่วมงานที่ทำผิดพลาด	62	31
7	ควรปรับปรุงพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม	59	29
8	ควรรับฟังความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/คำแนะนำของผู้อื่น	48	24
9	ควรมีการปรับวิสัยทัศน์รับฟังรายละเอียดกับเพื่อน/ชี้แจง/ร่วมงานที่มีความเห็นที่แตกต่างกันก่อนทำงานนั้น ๆ รวมกัน	32	16
10	ไม่ควรใช้อารมณ์ในการทำงาน	26	13

จากตารางที่ 4.32 กลุ่มตัวอย่างที่เขียนข้อเสนอแนะเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับอุปนิสัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะอื่นๆ สรุปตามลำดับความถี่ได้ดังต่อไปนี้ ไม่ชอบให้มีคนมากอย่จ้องจับผิด หรือควบคุมการทำงาน(1) ไม่ควรนินทา หรือใส่ (2) เรื่องที่แท้จริง/ร้ายเพื่อนร่วมงาน ถ้ายังไม่รู้ความเป็นมาจริง การวางแผนหรือกำหนดเป้าหมายก่อน (3) เริ่มทำงาน (4) ควรมีการกำหนดตารางการทำงานในแต่ละวันไว้ให้ชัดเจน โดยเรียงลำดับความสำคัญก่อนควรลดความขัดแย้ง หรือมีปัญหาขัดแย้งในการทำงาน (5) หลังของแต่ละงาน-ร่วมกัน ควรรับฟังเหตุผลในการทำงานผิดพลาดของเพื่อน ก่อนตำหนิ (6)เพื่อนร่วมงานที่ทำผิดพลาด /ข้อเสนอแนะ/ควรรับฟังความคิดเห็น (8) ควรปรับปรุงพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม (7) (9) คำแนะนำของผู้อื่น ควรมีการปรับวิสัยทัศน์รับฟังรายละเอียดกับเพื่อนร่วมงานที่มี/ชี้แจง/ความเห็นที่แตกต่างกัน ก่อนทำงานนั้น ๆ รวมกัน ไม่ควรใช้ อารมณ์ (10)ในการทำงาน