

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มธุรกิจพืชครบวงจร เครือเจริญโภคภัณฑ์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. กลุ่มประชากรเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของกลุ่มธุรกิจพืชครบวงจร เครือเจริญโภคภัณฑ์ โดยมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 195 คน ที่อยู่ในกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัดและมีอายุงาน 1 ปีขึ้นไป

2. กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) โดยใช้ตารางการประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (Cited in พวงรัตน์, 2543: 303) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างให้มีความคลาดเคลื่อน .05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 131 คน

3. ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ในการวิจัย โดยการเขียนชื่อพนักงานที่เป็นประชากรทั้งที่อยู่ในกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัดทั้งสิ้น 195 คน ลงในกระดาษแล้วใส่ในกล่องและหยิบขึ้นมาทีละชิ้นโดยไม่ใส่คืนจนครบ 131 ชิ้น ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มธุรกิจพืชครบวงจร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และอายุงาน

ส่วนที่ 2 แบบวัดเชาวน์อารมณ์ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงและพัฒนาจากแบบวัดเชาวน์อารมณ์ของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2543)

ส่วนที่ 3 แบบวัดบุคลิกภาพเป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงและพัฒนาจากแบบวัดบุคลิกภาพของ วัลภา สบายยิ่ง (2542) ที่แปลและปรับปรุงจากแบบทดสอบบุคลิกภาพ NEO-FFI ตามแนวคิดและทฤษฎีบุคลิกภาพของ Costa and McCrae (1992)

ส่วนที่ 4 แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ผู้วิจัยได้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การซึ่งองค์การใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีมาใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

แบบวัดเชาวน์อารมณ์

ลักษณะของแบบวัดเชาวน์อารมณ์ มีจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 39 ข้อ แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่

ด้านดี	ได้แก่ ข้อที่	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12
ด้านเก่ง	ได้แก่ ข้อที่	13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26
ด้านสุข	ได้แก่ ข้อที่	27,28,29,30,31,32,33,34,35,36,37,38,39

แบบวัดเชาวน์อารมณ์ประกอบด้วยข้อคำถามทางบวกและทางลบ โดยเลือกตอบตามมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ ให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงระดับเดียวจาก ไม่จริง จริงบางครั้ง ก่อนข้างจริง และจริงมาก

โดยข้อคำถามทางบวกได้แก่ข้อที่ 2,4,7,8,10,12,14,16,17,18,21,24,26,28,29,31,32,33, 34,36,37 และข้อคำถามทางลบ ได้แก่ ข้อที่ 1,3,5,6,9,11,13,15,19,20,22,23,25,27,30,35,38,39 โดยแบ่งเป็นองค์ประกอบด้านดี จำนวน 12 ข้อ ด้านเก่ง จำนวน 14 ข้อ และด้านสุข จำนวน 13 ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนน แบบวัดเชาวน์อารมณ์มีเกณฑ์การคิดคะแนนตามลักษณะข้อคำถาม
ดังนี้

ระดับการประเมิน	ข้อคำถามทางบวก	ข้อคำถามทางลบ
ไม่จริง	1	4
จริงบางครั้ง	2	3
ค่อนข้างจริง	3	2
จริงมาก	4	1

เกณฑ์การให้คะแนนของแบบวัดเชาวน์อารมณ์

ผู้วิจัยได้แบ่งเกณฑ์ของแบบวัดเชาวน์อารมณ์ออกเป็น 3 ระดับ โดยพิจารณาช่วงคะแนนแต่ละระดับจากอันตรภาคชั้น ซึ่งสูตรคำนวณหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (อ้างถึงใน บุญเรียง, 2536: 12-13) คือ

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{4 - 1}{3} = \frac{3}{3} = 1
 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวสามารถนำมาแบ่งระดับของเชาวน์อารมณ์ ได้ดังนี้

คะแนน 1.00 – 2.00 หมายถึง มีเชาวน์อารมณ์ต่ำ

คะแนน 2.01 – 3.00 หมายถึง มีเชาวน์อารมณ์ปานกลาง

คะแนน 3.01 – 4.00 หมายถึง มีเชาวน์อารมณ์สูง

ความหมายของคะแนนแบบวัดเชาวน์อารมณ์

เชาวน์อารมณ์ด้านความดี

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำ จะเป็นผู้ที่มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเองได้น้อย ไม่มีความเห็นใจผู้อื่น และไม่ค่อยมีความรับผิดชอบ

บุคคลที่ได้คะแนนปานกลาง จะเป็นผู้ที่มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเองได้พอประมาณ มีความเห็นใจผู้อื่นอยู่บ้าง และมีความรับผิดชอบพอสมควร

บุคคลที่ได้คะแนนสูง จะเป็นผู้ที่มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเองได้ดี มีความเห็นใจผู้อื่น และมีความรับผิดชอบสูง

เชาวน์อารมณ์ด้านความเก่ง

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำ จะเป็นผู้ที่ไม่มีความสามารถในการรู้จักและสร้างแรงจูงใจให้ตนเองได้ ไม่มีความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา ตลอดจนการไม่มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

บุคคลที่ได้คะแนนปานกลาง จะเป็นผู้ที่มีความสามารถในการรู้จักและสร้างแรงจูงใจให้ตนเองได้บ้าง มีความสามารถพอประมาณในการตัดสินใจและแก้ปัญหา ตลอดจนการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่นดีพอสมควร

บุคคลที่ได้คะแนนสูง จะเป็นผู้ที่มีความสามารถในการรู้จักและสร้างแรงจูงใจให้ตนเองได้เป็นอย่างดี มีความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา ตลอดจนการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

เชาวน์อารมณ์ด้านความสุข

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำ จะเป็นผู้ที่ไม่มีความภูมิใจในตนเอง ไม่มีความพึงพอใจในชีวิต และไม่มีความสุขทางใจ

บุคคลที่ได้คะแนนปานกลาง จะเป็นผู้ที่มีความภูมิใจในตนเองพอสมควร มีความพึงพอใจในชีวิตพอประมาณ และมีความสงบทางใจในระดับหนึ่ง

บุคคลที่ได้คะแนนสูง จะเป็นผู้ที่มีความภูมิใจในตนเองสูง มีความพึงพอใจในชีวิตสูง และมีความสงบทางใจเป็นอย่างมาก

แบบวัดบุคลิกภาพ

ลักษณะแบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ มีจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 53 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่

ด้านหัวน้ใจ	ได้แก่ ข้อที่	1,6,11,15,20,25,29,33,38,43,47
ด้านแสดงตัว	ได้แก่ ข้อที่	2,7,16,21,30,34,39,44,48,52
ด้านเปิดกว้าง	ได้แก่ ข้อที่	3,8,12,17,22,26,31,35,40,49
ด้านเห็นพ้องกับผู้อื่น	ได้แก่ ข้อที่	4,9,13,18,23,27,36,41,45,50
ด้านมีจิตสำนึก	ได้แก่ ข้อที่	5,10,14,19,24,28,32,37,42,46,51,53

แบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ประกอบด้วยข้อคำถามทางบวก และทางลบ โดยเลือกตอบตามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงระดับเดียวจาก เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยอย่างมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และ เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยข้อคำถามทางบวก ได้แก่ ข้อที่ 1,2,3,4,5,11,12,13,14,20,21,22,23,24,29,30,31,32,38,39,40,41,42,47,48,49, 50,51 และข้อคำถามทางลบ ได้แก่ ข้อที่ 6,7,8,9,10,15,16,17,18,19,25,26,27,28,33,34,35,36,37,43, 44,45,46,52,53 โดยแบ่งเป็นองค์ ประกอบด้านหัวน้ใจ จำนวน 11 ข้อ ด้านแสดงตัว จำนวน 10 ข้อ ด้านเปิดกว้าง จำนวน 10 ข้อ ด้านเห็นพ้องกับผู้อื่น จำนวน 10 ข้อ และด้านมีจิตสำนึก จำนวน 12 ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนน แบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีเกณฑ์การคิดคะแนนตามลักษณะข้อคำถามดังนี้

ระดับการประเมิน	ข้อคำถามทางบวก	ข้อคำถามทางลบ
เห็นด้วยมากที่สุด	5	1
เห็นด้วยอย่างมาก	4	2
เห็นด้วยปานกลาง	3	3
เห็นด้วยน้อย	2	4
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การให้คะแนนของแบบวัดบุคลิกภาพ

ผู้วิจัยได้แบ่งเกณฑ์ของแบบวัดบุคลิกภาพออกเป็น 3 ระดับ โดยพิจารณาช่วงคะแนนแต่ละระดับจากอันตรภาคชั้น ซึ่งสูตรคำนวณหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (อ้างถึงใน บุญเรียง, 2536: 12-13) คือ

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{3} = \frac{4}{3} = 1.33
 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวสามารถนำมาแบ่งระดับของบุคลิกภาพ ได้ดังนี้

- คะแนน 1.00 – 2.33 หมายถึง มีบุคลิกภาพต่ำ
 คะแนน 2.34 – 3.66 หมายถึง มีบุคลิกภาพปานกลาง
 คะแนน 3.67 – 5.00 หมายถึง มีบุคลิกภาพสูง

ความหมายของคะแนนแบบวัดบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพแบบห่วงไหว

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำ จะเป็นผู้ที่มีลักษณะสงบ โกรธช้า ท้อแท้ยาก รู้สึกอึดอัดยาก ทนต่อสิ่งที่มากระตุ้น และเผชิญความเครียดได้ดี

บุคคลที่ได้คะแนนปานกลาง จะเป็นผู้ที่มีลักษณะวิตกกังวลอยู่บ้าง โกรธเป็นบางครั้ง ท้อแท้อเป็นบางครั้ง รู้สึกอึดอัดเป็นบางครั้ง บางครั้งอาจถูกช่วยได้ และรับมือกับความเครียดได้พอสมควร

บุคคลที่ได้คะแนนสูง จะเป็นผู้ที่มีลักษณะวิตกกังวลสูง โกรธง่าย ท้อแท้ง่าย รู้สึกอึดอัดง่าย ถูกช่วยได้ง่าย และรับมือกับความเครียดได้ยาก

บุคลิกภาพแบบแสดงตัว

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำ จะเป็นผู้ที่มีลักษณะไว้ตัว ไม่ชอบเข้าสังคม ชอบอยู่เบื้องหลัง ทำกิจกรรมอย่างไม่รีบเร่ง ไม่ค่อยต้องการความตื่นเต้น และไม่ค่อยร่าเริง

บุคคลที่ได้คะแนนปานกลาง จะเป็นผู้ที่มีลักษณะเป็นมิตรและสนิทสนมพอประมาณ ชอบเข้าสังคมบ้าง ชอบแสดงออกบ้างเป็นบางครั้ง เป็นทั้งผู้นำและผู้ตาม ชอบทำกิจกรรมพอสมควร มีความตื่นเต้นและร่าเริงพอสมควร มองโลกอย่างเป็นกลาง

บุคคลที่ได้คะแนนสูง จะเป็นผู้ที่มีลักษณะเป็นมิตรและสนิทสนม ชอบเข้าสังคม ชอบแสดงออก เป็นผู้นำ ทำกิจกรรมอย่างกระฉับกระเฉงมีชีวิตชีวา กระจายความตื่นเต้นและร่าเริง มองโลกในแง่ดี

บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำ จะเป็นผู้ที่มีลักษณะให้ความสำคัญกับปัจจุบัน ไม่สนใจศิลปะ เพิกเฉยไม่แสดงความรู้สึก ชอบทำในสิ่งที่คุ้นเคย เน้นความเข้าใจเหตุผลในมุมมองแคบ และยึดติดกฎเกณฑ์ตามความคิดของตนเอง

บุคคลที่ได้คะแนนปานกลาง จะเป็นผู้ที่มีจินตนาการบ้างในบางครั้ง มองเห็นศิลปะและความสวยงามเป็นเรื่องปกติ เห็นคุณค่ากับอารมณ์ด้านต่างๆพอสมควร ชอบความหลากหลายอยู่บ้าง ให้ความสำคัญพอประมาณกับการใช้เหตุผลในมุมมองกว้าง ยอมรับค่านิยมและประสบการณ์ใหม่ๆ แต่ก็ยังอยู่ในกฎเกณฑ์ของตนเอง

บุคคลที่ได้คะแนนสูง จะเป็นผู้ที่มีลักษณะมีจินตนาการ ช่างฝัน ช่างฝันในศิลปะและความสวยงาม ให้ความสำคัญกับอารมณ์ด้านต่างๆ ชอบความหลากหลาย ลองสิ่งใหม่ๆ ให้ความสำคัญกับการใช้เหตุผลในมุมมองกว้าง พร้อมทั้งจะยอมรับค่านิยมและแสวงหาประสบการณ์ใหม่ๆอยู่เสมอ

บุคลิกภาพแบบเห็นพ้องกับผู้อื่น

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำ จะเป็นผู้ที่มีลักษณะชอบเอาชนะ ถากถาง ช่างระแวง ระวัง รอบคอบ พุดเกินความจริง ไม่เต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น ก้าวร้าว ชอบแข่งขัน รู้สึกว่าตนเองเหนือผู้อื่นและยึดติดกับเหตุผล

บุคคลที่ได้คะแนนปานกลาง จะเป็นผู้ที่มีลักษณะเห็นว่าผู้อื่นก็เป็นปุถุชนธรรมดาดีทั้งดีและไม่ดี ช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อมีโอกาส ประนีประนอมเมื่อมีความจำเป็น สงบเสงี่ยมและถ่อมตนเป็นบางครั้ง และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงเมื่อมีเหตุผลอันสมควร

บุคคลที่ได้คะแนนสูง จะเป็นผู้ที่มีลักษณะเห็นว่าผู้อื่นซื่อสัตย์ เจตนาดี ตรงไปตรงมา ใจดี เต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น ประนีประนอม คล้อยตาม สงบเสงี่ยม ถ่อมตน และจิตใจอ่อนโยน พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง

บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำ จะเป็นผู้ที่มีลักษณะไม่ได้เตรียมพร้อม ไม่เป็นระเบียบ ไม่มีระบบ ไม่เอาใจใส่ต่อหน้าที่ มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลต่ำ ผลัดวันประกันพรุ่ง วอกแวก และปฏิบัติโดยปราศจากการไตร่ตรอง

บุคคลที่ได้คะแนนปานกลาง จะเป็นผู้ที่มีความสามารถและมีประสิทธิภาพพอสมควร เป็นระเบียบเรียบร้อยพอประมาณ มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่อยู่บ้าง มีความพยายามเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย ปฏิบัติภารกิจให้เสร็จได้ในระดับหนึ่ง และใช้ความคิดก่อนปฏิบัติ

บุคคลที่ได้คะแนนสูง จะเป็นผู้ที่มีความสามารถและมีประสิทธิภาพสูง เป็นระเบียบเรียบร้อย มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่สูง มีความพยายามอย่างสูงเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย มุ่งเน้นการปฏิบัติภารกิจให้เสร็จ และคิดอย่างรอบคอบก่อนปฏิบัติ

เกณฑ์การให้คะแนนของแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยได้แบ่งเกณฑ์ของแบบประเมินผลการปฏิบัติงานออกเป็น 3 ระดับ โดยพิจารณาช่วงคะแนนแต่ละระดับจากอันตรภาคชั้น ซึ่งสูตรคำนวณหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (อ้างถึงใน บุญเรียง, 2536: 12-13) คือ

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{100 - 52}{3} = \frac{48}{3} = 16 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวสามารถนำมาแบ่งระดับของผลการปฏิบัติงาน ได้ดังนี้

คะแนน 52.01– 68.00 หมายถึง มีผลการปฏิบัติงานต่ำ

คะแนน 68.01 – 84.00 หมายถึง มีผลการปฏิบัติงานปานกลาง

คะแนน 84.01 – 100.00 หมายถึง มีผลการปฏิบัติงานสูง

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยทำการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัด ดังนี้

1. แบบวัดทั้ง 2 ฉบับ ได้ผ่านการพิจารณาด้านเนื้อหา ความหมาย รวมถึงการใช้ภาษาจาก คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อให้ได้ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และสามารถนำไปใช้ได้เหมาะสมในบริบทที่ศึกษา โดยได้ปรับปรุงแบบวัดตามข้อเสนอแนะและ คำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ และนำไปทดลองใช้กับพนักงานซึ่งมีตำแหน่งในระดับปฏิบัติการใน กลุ่มธุรกิจพืชครบวงจร ที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถามและความเชื่อมั่นของแบบวัด

2. วิเคราะห์ข้อคำถามรายข้อ (Item Analysis) โดยหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อ กับคะแนนรวมของแบบวัดด้านนั้นๆ (Item-Total Correlation) ข้อคำถามที่มีความสัมพันธ์กับ คะแนนรวมต่ำได้ทำการปรับให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้นและรวมกับข้อคำถามที่มีความสัมพันธ์ กับคะแนนรวมสูง เพื่อนำไปใช้ในการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) หาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดรายด้าน โดยการหาค่า ความสอดคล้องภายใน ใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอน บัค (Cronbach)

3.1 แบบประเมินเชาวน์อารมณ์ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเมื่อวิเคราะห์ตามองค์ประกอบรายด้าน ได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

3.1.1 ด้านความดี	เท่ากับ	.6972
3.1.2 ด้านความเก่ง	เท่ากับ	.8036
3.1.3 ด้านความสุข	เท่ากับ	.7732

3.2 แบบวัดบุคลิกภาพ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเมื่อวิเคราะห์ตามองค์ประกอบรายด้าน ได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

3.2.1 แบบห้วนใจ	เท่ากับ	.7946
3.2.2 แบบแสดงตัว	เท่ากับ	.7110
3.2.3 แบบเปิดกว้าง	เท่ากับ	.7833
3.2.4 แบบเห็นพ้องกับผู้อื่น	เท่ากับ	.7055
3.2.5 แบบมีจิตสำนึก	เท่ากับ	.8544

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในแต่ละขั้นตอนได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ขออนุญาตแนะนำตัวจาก ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เพื่อขออนุญาตผู้บริหารของกลุ่มธุรกิจพืชครบวงจรเก็บข้อมูล

2. ประสานงานกับผู้บริหารของฝ่ายบุคคล เพื่อขอรายชื่อและคะแนนผลการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการจากฐานข้อมูลฝ่ายบุคคล

3. ผู้วิจัยนำแบบทดสอบแจกแก่กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในกรุงเทพมหานครด้วยตนเองและรวบรวมแบบทดสอบคืนจากพนักงาน สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในต่างจังหวัดผู้วิจัยได้นำแบบทดสอบมอบให้ผู้ประสานงานในแต่ละหน่วยงานเพื่อแจกให้พนักงานแต่ละคนในการเก็บข้อมูล โดยผู้ประสานงานแต่ละหน่วยงานจะเป็นผู้รวบรวมแบบทดสอบคืนจากพนักงาน และผู้วิจัยตามเก็บ

แบบทดสอบคืนจากผู้ประสานงานอีกครั้งหนึ่ง ทั้งนี้การแจกแบบทดสอบให้แก่พนักงานที่อยู่ในกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัดจะแจกให้ตามรายชื่อที่ได้จากการสุ่ม

วิธีการจัดกระทำกับข้อมูล

การจัดกระทำกับข้อมูลที่รวบรวมมาได้ในแต่ละขั้นตอนได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปจำนวนทั้งสิ้น 131 ชุด และเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมดจำนวน 131 ชุด เป็นแบบสอบถามที่ถูกต้องสมบูรณ์และสามารถนำมาวิเคราะห์ได้จำนวน 131 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด
2. บันทึกคะแนนที่ได้ลงในตารางบันทึกข้อมูล
3. นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติต่อไป

วิธีวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล โดยคำนวณค่าความถี่ และค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ระดับของเชาวน์อารมณ์ และบุคลิกภาพ โดยคำนวณค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์กับผลการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับผลการปฏิบัติงาน โดยคำนวณหาความสัมพันธ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โพรดัก โมเมนต์ (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

4. วิเคราะห์ตัวพยากรณ์ร่วมระหว่างเขาน้ำอารมณ์ และบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ กับผลการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์และอักษรย่อในการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

$\bar{X}$	คือ ค่าเฉลี่ย
S.D	คือ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	คือ ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-test
p	คือ ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
R	คือ ค่าสหสัมพันธ์พหุ
R^2	คือ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
R^2_{adj}	คือ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว
Beta	คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
F Overall	คือ ค่าสถิติ F-test ของสมการพยากรณ์
B	คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
SE b	คือ ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ b