

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และความพึงพอใจในงาน : กรณีศึกษาธุรกิจโรงเลื่อยไม้สัก โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานปฏิบัติการสายการผลิตจากโรงเลื่อยไม้สัก จำนวน 25 โรงเลื่อย แบ่งเป็น โรงเลื่อยขนาดใหญ่ 7 ราย ขนาดกลาง 9 ราย และขนาดเล็ก 9 ราย (พิจารณาจากสัดส่วนการนำเข้าไม้ซุงสักทางเรือ (สมาคมโรงเลื่อยจักร, 2548)) มีรายละเอียดดังนี้

1. โรงเลื่อยขนาดใหญ่ 7 ราย ได้แก่ (1) โอ เค วู้ด (2) ป่าไม้สันติ (3) เอี้ยบฮวดเส็ง (4) ดี อินตัสตรี (5) อารีย์อภีรักษ์ (6) จัมปาก้า และ (7) ทropicคอลทิมเบอร์

2. โรงเลื่อยขนาดกลาง 9 ราย ได้แก่ (1) เมโทร ท็อป วู้ด (2) เอ็มทีวู้ด อินตัสเตรียล (3) ไทยยูเนียนวู้ด (4) ชิดอุตสาหกรรมไม้ (5) สันต์ไทย (6) ไทยทีควู้ดวีเนียร์ (7) ร่วมสมบัติเจริญ (8) ไทยสวัสดิ์อุตสาหกรรม และ (9) พี ที เค วู้ด

3. โรงเลื่อยขนาดเล็ก 9 ราย ได้แก่ (1) ซี พี วู้ด (2) แปซิฟิค วู้ด (3) ไทย เอ็น จี เอส (4) โรงเลื่อยจักรเสริมวงศ์ (5) โรงเลื่อยจักรอะเซียงหลี (6) สิ้น พูน ผล (7) หาญตระกูล (8) โรงเลื่อยจักรคงประสิทธิ์ และ (9) พี เอส กรุป

ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยสุ่มตัวอย่างจากโรงเลื่อยไม้สัก 3 แห่ง เป็นโรงเลื่อยขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็กอย่างละแห่ง ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานปฏิบัติการสายการผลิตของโรงเลื่อยไม้สัก สามแห่งรวมทั้งสิ้น 148 คน เป็นพนักงานจากโรงเลื่อยขนาดใหญ่ ได้แก่ เอี้ยบฮวดเส็ง จำนวน 105 คน โรงเลื่อยขนาดกลาง ได้แก่ ไทยยูเนียนวู้ด จำนวน 28 คน และ โรงเลื่อยจักรขนาดเล็ก ได้แก่ โรงเลื่อยจักรคงประสิทธิ์ จำนวน 15 คน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนน้อย ผู้วิจัยจึงสำรวจพนักงานทุกคนจากโรงเลื่อยตัวอย่างทั้งสามแห่ง และถือว่าตัวอย่างพนักงานที่ได้จากการศึกษาเป็นตัวแทนของพนักงานทั้งหมด

## ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

### ตัวแปรต้น (Independent Variable) ได้แก่

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Demographic Data) ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และการรับรู้ภาวะสุขภาพ
2. บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ บุคลิกภาพแบบ ห้วนไหว บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบ ประณีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก

### ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

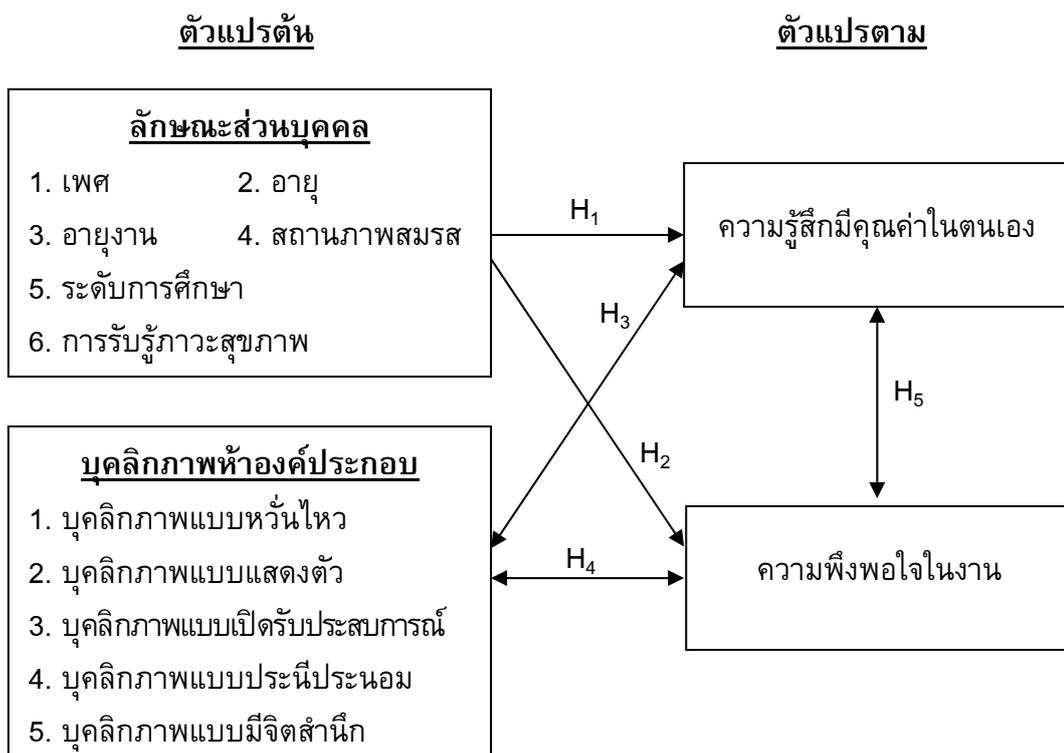
1. ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง (Self Esteem)
2. ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)

## กรอบความคิดในการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) กับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และความพึงพอใจในงาน มีกรอบความคิดในการวิจัย ดังนี้

### ภาพที่ 1

กรอบความคิดในการวิจัย : แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย



## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### 1. แบบทดสอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five)

แบบทดสอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ New International Personality Item Pool (New IPIP) ฉบับยาว พัฒนาขึ้นโดยโกลด์เบอร์ก (Goldberg Lewis R.) ได้นำแบบทดสอบมาทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ใหญ่จำนวน 501 คน มีค่าสถิติจากการวิจัยดังนี้

#### ตารางที่ 3.1

ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

องค์ประกอบบุคลิกภาพ	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
1. บุคลิกภาพแบบห้วนใจ	20	.91
2. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	20	.91
3. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์	20	.89
4. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	20	.85
5. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	20	.90
รวมทุกด้าน	100	.89

ที่มา: Goldberg อังในอัมพร พิพิธพิพิธเจริญพร, 2545 น.25.

แบบทดสอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ New IPIP มีข้อคำถามจำนวน 100 ข้อ แต่ละองค์ประกอบมีข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวกจำนวน 10 ข้อ และข้อคำถามทางลบจำนวน 10 ข้อ แปลเป็นภาษาไทยโดยอัมพร พิพิธเจริญพร (2545, น.43) ได้ตัดข้อคำถามข้อ 60 และข้อ 80 ซึ่งไม่สอดคล้องกับลักษณะทางการเมืองของประเทศไทยออก โดยทั้งสองข้อเป็นข้อคำถามของบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ เป็นคำถามทางบวกและคำถามทางลบอย่างละ 1 ข้อ มีข้อคำถามที่นำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวนทั้งสิ้น 98 ข้อ โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับเท่ากับ .89 ซึ่งมากกว่าระดับเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่น .60 (ประคอง กรรณสูต, 2538)

## ตารางที่ 3.2

ข้อคำถามทางบวกและข้อคำถามทางลบของแบบทดสอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

องค์ประกอบบุคลิกภาพ	ข้อคำถาม	ข้อคำถาม
1. บุคลิกภาพแบบหัวน้าว	ทางบวก	4, 14, 24, 34, 44, 54, 59, 63, 68, 73
	ทางลบ	9, 19, 29, 39, 49, 78, 82, 87, 92, 97
2. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	ทางบวก	1, 11, 21, 31, 41, 51, 60, 70, 79, 94
	ทางลบ	6, 16, 26, 36, 46, 56, 65, 75, 84, 89
3. บุคลิกภาพแบบเปิดรับ ประสบการณ์	ทางบวก	5, 15, 25, 35, 45, 55, 64, 74, 83
	ทางลบ	10, 20, 30, 40, 50, 69, 88, 93, 98
4. บุคลิกภาพแบบ ประนีประนอม	ทางบวก	7, 17, 27, 37, 47, 57, 61, 66, 71, 76
	ทางลบ	2, 12, 22, 32, 42, 52, 80, 85, 90, 95
5. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	ทางบวก	3, 13, 23, 33, 43, 53, 62, 72, 81, 91
	ทางลบ	8, 18, 28, 38, 48, 58, 67, 77, 86, 96

แบบทดสอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ เป็นมาตราประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ระดับ คือ คำตอบเป็นแบบให้เลือกตอบ มีคะแนนตั้งแต่ 1-5 คะแนน ดังแสดงในตารางที่ 3.3

## ตารางที่ 3.3

เกณฑ์การให้คะแนนแบบทดสอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

คำตอบ	คะแนน	
	ข้อคำถามทางบวก	ข้อคำถามทางลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

การจัดระดับคะแนนลักษณะทางบุคลิกภาพพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย โดยกำหนดเกณฑ์ในการแจกแจงคะแนนบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบเป็นดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.60 หมายความว่า มีระดับคะแนนบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบในระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายความว่า มีระดับคะแนนบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบในระดับปานกลาง คือ มีลักษณะบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบอยู่ในลักษณะกึ่งกลางระหว่างลักษณะของผู้ที่มีคะแนนเฉลี่ยในระดับต่ำกับลักษณะของผู้ที่มีคะแนนเฉลี่ยในระดับสูง

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 5.00 หมายความว่า มีระดับคะแนนบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบในระดับสูง

## 2. แบบสอบถามความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

แบบสอบถามความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของคูเปอร์สมิท (Coopersmith Self-Esteem Inventory: CSEI) ฉบับผู้ใหญ่ จำนวน 25 ข้อ แปลและพัฒนาโดยชวณพิศ สันติโรจน์ประไพ (2535) และกชกร ภัททวงศ์ (2542)

การตอบแบบสอบถามผู้ตอบจะเลือกตอบคำถามว่า “ใช่” หรือ “ไม่ใช่” หากคำตอบตรงกับค่าเฉลี่ยได้ 1 คะแนน หากไม่ตรงได้ 0 คะแนน คะแนนที่ได้ถือเป็นคะแนนความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านตนเองโดยทั่วไป 15 ข้อ ได้แก่ 1, 3, 4, 7, 10, 12, 13, 15, 17, 18, 19, 23, 24, 25
2. ด้านครอบครัว 6 ข้อ ได้แก่ 6, 9, 11, 16, 20, 22,
3. ด้านสังคม 5 ข้อ ได้แก่ 2, 5, 8, 14, 21

ข้อคำถามที่มีความหมายทางด้านบวก 8 ข้อ ได้แก่ 1, 4, 5, 8, 9, 14, 19, 20

ข้อคำถามที่มีความหมายทางด้านลบ 17 ข้อ ได้แก่ 2, 3, 6, 7, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 21, 22, 23, 24, 25

กชกร ภัททวงศ์ (2542) ได้หาค่าอำนาจจำแนกด้วยการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายข้อของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ พบว่าทั้ง 25 ข้อมีค่าอำนาจจำแนกสูง ( $t > 1.75$ ) และได้หาค่าความเชื่อมั่นด้วยการวัดความคงที่ภายใน (Internal Consistency) โดยใช้สูตรคูเดอร์-ริชาร์ดสัน สูตรที่ 21 (Kuder-Richardson formula 21) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .80

อารยา ด่านพานิช (2542) ได้หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ พบว่า 24 ข้อมีค่าอำนาจจำแนกสูง ( $t > 1.76$ ) และได้หาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรคูเดอร์-ริชาร์ดสัน สูตรที่ 21 (Kuder-Richardson formula 21) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .71

อัมพวรรณ อิมทั่ว (2547) ได้หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency: IOC) ใช้เกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องไม่ต่ำกว่า .50 ถือว่าวัดได้สอดคล้องกัน

### 3. แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน

แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction Survey: JSS) ของสเปคเตอร์ (Spector, 1997) มีข้อคำถาม 36 ข้อ ประเมินความพึงพอใจในแง่มุมที่เกี่ยวกับงาน 9 ด้าน ได้แก่ ผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง หัวหน้างาน สวัสดิการ รางวัลผลการปฏิบัติงาน ระเบียบข้อบังคับในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน และการสื่อสารในองค์กร

แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction Survey: JSS) ของสเปคเตอร์ มีค่าความเชื่อมั่นทดสอบด้วยค่า Coefficient Alpha จากกลุ่มตัวอย่าง 2,870 คน โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .91 ซึ่งมากกว่าระดับเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่น .60 (ประคอง กรรณสูต, 2538) ดังนี้

#### ตารางที่ 3.4

ข้อคำถามและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความพึงพอใจในงานของสเปคเตอร์

มาตรวัดความพึงพอใจในงาน	ข้อคำถาม	ค่าความเชื่อมั่น
ผลตอบแทน (Pay)	1, 10, 19, 28	.75
การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion)	2, 11, 20, 33	.73
หัวหน้างาน (Supervision)	3, 12, 21, 30	.82
สวัสดิการต่างๆ (Fringe Benefits)	4, 13, 22, 29	.73
รางวัลจากผลการปฏิบัติงาน (Contingent Rewards)	5, 14, 23, 32	.76
ระเบียบข้อบังคับการทำงาน (Operating Procedures)	6, 15, 24, 31	.62
เพื่อนร่วมงาน (Coworkers)	7, 16, 25, 34	.60
ลักษณะงาน (Nature of Work)	8, 17, 27, 35	.78
การสื่อสารในองค์กร (Communication)	9, 18, 26, 36	.71
รวม Total	1 – 36	.91

ข้อคำถามทางบวก 17 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15, 17, 20, 22, 25, 27, 28, 30, 33, 35

ข้อคำถามทางลบ 19 ข้อ ได้แก่ ข้อ 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 19, 21, 23, 24, 26, 29, 31, 32, 34, 36

แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน เป็นมาตรประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ระดับ คือ คำตอบเป็นแบบให้เลือกลดตอบ มีคะแนนตั้งแต่ 1 - 5 คะแนน ดังแสดงในตารางที่ 3.5

ตารางที่ 3.5  
เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน

คำตอบ	คะแนน	
	ข้อคำถามทางบวก	ข้อคำถามทางลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย พอๆ กัน	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

#### การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามความพึงพอใจในงานของสเปคเตอร์ ประกอบด้วยข้อคำถาม 36 ข้อ ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด แพล และถอดความแบบสอบถามที่เป็นภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทย เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยมีขั้นตอนในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ดังต่อไปนี้

##### 1. ตรวจสอบความถูกต้องของภาษา

1.1 นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยแปลไปให้ศาสตราจารย์ ดร. ศรีเรือน แก้วกังวาล ตรวจสอบความถูกต้องของภาษา หลังจากนั้นจึงดำเนินการแก้ไข

1.2 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไข ไปทำ Back Translation โดยนางสาวเมธิรา บริสุทธิ์ การศึกษาปริญญาโทศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการแปลภาษาอังกฤษ - ไทย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เป็นผู้ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาที่แปลเป็นภาษาไทยว่าตรงกับเนื้อหาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษหรือไม่

2. ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามนี้ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน คือ (1) รศ. ดร. สิทธิโชค วรรณสันติกุล (2) ผศ. ชีระศักดิ์ กำรบรรณรักษ์ และ (3) นายพิรพต หุ่นเจริญ เป็นผู้พิจารณาข้อความ โดยประเมินว่าข้อคำถามในแต่ละข้อสามารถใช้วัดความพึงพอใจในงานหรือไม่

จากนั้นนำผลคะแนนไปหาค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio: CVR) ตามสูตรของลอว์รี่ (Lawshe, 1975, pp.563-575) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาต้องไม่ต่ำกว่า .99 หากต่ำกว่าจะตัดข้อคำถามนั้นทิ้งไป พบว่าข้อคำถามที่ถูกตัดทิ้งไปมีจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 5, 6, 10, 29, 34 จึงเหลือจำนวนข้อคำถามเท่ากับ 31 ข้อ

3. การวิเคราะห์รายข้อ (Item Analysis) นำแบบสอบถามที่ได้จากข้อ 2. ไปสอบถามก่อนนำไปใช้จริง (Pre-test) กับพนักงานปฏิบัติการสายการผลิตที่มีลักษณะเหมือนกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน นำผลที่ได้มาทำการวิเคราะห์รายข้อ หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) ด้วยการทดสอบค่าที (รัตนานา, 2533, น. 158 – 159) มีขั้นตอนดังนี้

3.1 ให้เรียงคะแนนที่ได้จากแบบสอบถาม จากคนที่ได้คะแนนสูงสุดไปจนถึงต่ำสุด แบ่งเป็นกลุ่มที่ได้คะแนนสูงร้อยละ 25 (กลุ่มสูง) และกลุ่มที่ได้คะแนนต่ำร้อยละ 25 (กลุ่มต่ำ)

3.2 รวมคะแนนในแต่ละข้อคำถามของคนกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ไปหาค่าเฉลี่ยและความแปรปรวนของข้อคำถามแต่ละข้อ

3.3 ทดสอบด้วยค่าที (T-test) ระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ เลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า t ตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป ถือว่าเป็นข้อคำถามที่มีอำนาจจำแนกสูง พบว่า ไม่มีข้อคำถามที่มีค่า t ต่ำกว่า 1.75 จึงไม่ต้องตัดข้อคำถามใดทิ้ง มีจำนวนข้อคำถามคงเหลือเท่ากับ 31 ข้อ

4. ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) วิเคราะห์ค่าความคงที่ภายใน (Internal Consistency) ด้วยการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) จากสูตรของ Cronbach (รัตนานา ศิริพานิช, 2533, น. 182 – 185) โดยตัดข้อคำถามที่มีค่า Corrected Item – Total Correlation (CITC) ต่ำกว่า .263 ทิ้งไป มีจำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 18 จึงเหลือจำนวนข้อคำถามที่เหมาะสมเท่ากับ 30 ข้อ แสดงผลในตารางที่ 3.6 ดังนี้

#### ตารางที่ 3.6

จำนวนข้อคำถามหลังการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (CVR) และค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item Analysis) จากการทดสอบค่า T-test และ CITC

มาตรวัด ความพึงพอใจในงาน	จำนวนข้อ คำถาม	จำนวนข้อที่ถูกตัดทิ้ง			จำนวนข้อ คงเหลือ
		CVR	T-Test	CITC	
1. ผลตอบแทน	4	1	-	-	3
2. การเลื่อนตำแหน่ง	4	-	-	-	4
3. หัวหน้างาน	4	-	-	-	4
4. สวัสดิการต่างๆ	4	1	-	-	3
5. รางวัลจากผลการปฏิบัติงาน	4	1	-	-	3
6. ระเบียบข้อบังคับการทำงาน	4	1	-	-	3
7. เพื่อนร่วมงาน	4	1	-	-	3
8. ลักษณะงาน	4	-	-	-	4
9. การสื่อสารในองค์กร	4	-	-	1	3
รวม	36	5	0	1	30

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามความพึงพอใจโดยรวมเท่ากับ .93 ซึ่งมากกว่าระดับเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่น .60 (ประคอง กรรณสูต, 2538) แสดงผลในตารางที่ 3.7

ตารางที่ 3.7

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน

มาตรวัดความพึงพอใจในงาน	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
1. ผลตอบแทน	3	.79
2. การเลื่อนตำแหน่ง	4	.62
3. หัวหน้างาน	4	.72
4. สวัสดิการต่างๆ	3	.64
5. รางวัลจากผลการปฏิบัติงาน	3	.63
6. ระเบียบข้อบังคับการทำงาน	3	.62
7. เพื่อนร่วมงาน	3	.61
8. ลักษณะงาน	4	.73
9. การสื่อสารในองค์กร	3	.65
รวมทุกด้าน	30	.93

การจัดระดับคะแนนความพึงพอใจในงานพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย โดยกำหนดเกณฑ์ในการแจกแจงคะแนนความพึงพอใจในงานเป็นดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.60 หมายความว่า มีระดับคะแนนความพึงพอใจในงานต่ำ

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายความว่า มีระดับคะแนนความพึงพอใจในงานปานกลาง คือ มีความพึงพอใจในงานอยู่ในลักษณะกึ่งกลางระหว่างลักษณะของผู้ที่มีคะแนนเฉลี่ยในระดับต่ำกับลักษณะของผู้ที่มีคะแนนเฉลี่ยในระดับสูง

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 5.00 หมายความว่า มีระดับคะแนนความพึงพอใจในงานสูง

## วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

ตัวแปรและระดับการวัดของตัวแปร (Scale) ดังนี้

<u>ตัวแปร</u>	<u>ระดับการวัดตัวแปร</u>
1. ลักษณะส่วนบุคคล	
1.1 เพศ	นามบัญญัติ (Nominal Scale)
1.2 อายุ	อันดับ (Ordinal Scale)
1.3 อายุงาน	อันดับ (Ordinal Scale)
1.4 สถานภาพสมรส	นามบัญญัติ (Nominal Scale)
1.5 ระดับการศึกษา	อันดับ (Ordinal Scale)
1.6 การรับรู้ภาวะสุขภาพ	อันดับ (Ordinal Scale)
2. บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	อันตรภาค (Interval Scale)
3. ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง	อันตรภาค (Interval Scale)
4. ความพึงพอใจในงาน	อันตรภาค (Interval Scale)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ค่าสถิติที่ใช้ คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และความพึงพอใจในงาน ค่าสถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. ศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความพึงพอใจในงาน โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การทดสอบค่าที (T-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และความพึงพอใจในงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

4. การทำนายความพึงพอใจในงาน โดยนำบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในแต่ละด้านและความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองในแต่ละด้านมาเป็นตัวแปรในการทำนาย สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตารางที่ 3.8  
การทดสอบสมมติฐานและการวิเคราะห์ทางสถิติ

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้
<p><b>สมมติฐานการวิจัยที่ 1</b> ลักษณะส่วนบุคคลกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง</p> <p><b>สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1</b> เพศชายและเพศหญิงมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p><math>H_0</math> : เพศชายและเพศหญิงมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน</p> <p><math>H_1</math> : เพศชายและเพศหญิงมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน</p>	T-test
<p><b>สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2</b> อายุแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p><math>H_0</math> : อายุแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน</p> <p><math>H_1</math> : อายุแตกต่างกันอย่างน้อยสองช่วงอายุมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน</p>	One-Way ANOVA
<p><b>สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3</b> อายุงานแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p><math>H_0</math> : อายุงานแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน</p> <p><math>H_1</math> : อายุงานแตกต่างกันอย่างน้อยสองช่วงอายุงานมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน</p>	One-Way ANOVA
<p><b>สมมติฐานการวิจัยที่ 1.4</b> สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p><math>H_0</math> : สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน</p> <p><math>H_1</math> : สถานภาพสมรสแตกต่างกันอย่างน้อยสองสถานภาพมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน</p>	One-Way ANOVA
<p><b>สมมติฐานการวิจัยที่ 1.5</b> ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p><math>H_0</math> : ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน</p> <p><math>H_1</math> : ระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างน้อยสองระดับการศึกษามีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน</p>	One-Way ANOVA
<p><b>สมมติฐานการวิจัยที่ 1.6</b> การรับรู้ภาวะสุขภาพแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p><math>H_0</math> : การรับรู้ภาวะสุขภาพแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน</p> <p><math>H_1</math> : การรับรู้ภาวะสุขภาพแตกต่างกันอย่างน้อยสองอย่างมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน</p>	One-Way ANOVA

ตารางที่ 3.8  
การทดสอบสมมติฐานและการวิเคราะห์ทางสถิติ (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้
<p><b>สมมติฐานการวิจัยที่ 2</b> ลักษณะส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในงาน</p> <p><b>สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1</b> เพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p><math>H_0</math> : เพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน</p> <p><math>H_1</math> : เพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน</p>	T-test
<p><b>สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2</b> อายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p><math>H_0</math> : อายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน</p> <p><math>H_1</math> : อายุแตกต่างกันอย่างน้อยสองช่วงอายุมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน</p>	One-Way ANOVA
<p><b>สมมติฐานการวิจัยที่ 2.3</b> อายุงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p><math>H_0</math> : อายุงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน</p> <p><math>H_1</math> : อายุงานแตกต่างกันอย่างน้อยสองช่วงอายุงานมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน</p>	One-Way ANOVA
<p><b>สมมติฐานการวิจัยที่ 2.4</b> สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p><math>H_0</math> : สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน</p> <p><math>H_1</math> : สถานภาพสมรสแตกต่างกันอย่างน้อยสองสถานภาพมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน</p>	One-Way ANOVA
<p><b>สมมติฐานการวิจัยที่ 2.5</b> ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p><math>H_0</math> : ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน</p> <p><math>H_1</math> : ระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างน้อยสองระดับการศึกษามีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน</p>	One-Way ANOVA
<p><b>สมมติฐานการวิจัยที่ 2.6</b> การรับรู้ภาวะสุขภาพแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p><math>H_0</math> : การรับรู้ภาวะสุขภาพแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน</p> <p><math>H_1</math> : การรับรู้ภาวะสุขภาพแตกต่างกันอย่างน้อยสองอย่างมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน</p>	One-Way ANOVA

## ตารางที่ 3.8

## การทดสอบสมมติฐานและการวิเคราะห์ทางสถิติ (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้
<p><b>สมมติฐานการวิจัยที่ 3</b> บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง</p> <p><b>สมมติฐานการวิจัยที่ 3.1</b> บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p><math>H_0</math> : บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง</p> <p><math>H_1</math> : บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง</p>	Pearson Correlation
<p><b>สมมติฐานการวิจัยที่ 3.2</b> บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p><math>H_0</math> : บุคลิกภาพแบบแสดงตัวไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง</p> <p><math>H_1</math> : บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง</p>	Pearson Correlation
<p><b>สมมติฐานการวิจัยที่ 3.3</b> บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p><math>H_0</math> : บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง</p> <p><math>H_1</math> : บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง</p>	Pearson Correlation
<p><b>สมมติฐานการวิจัยที่ 3.4</b> บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p><math>H_0</math> : บุคลิกภาพแบบประนีประนอมไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง</p> <p><math>H_1</math> : บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง</p>	Pearson Correlation
<p><b>สมมติฐานการวิจัยที่ 3.5</b> บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p><math>H_0</math> : บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง</p> <p><math>H_1</math> : บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง</p>	Pearson Correlation

ตารางที่ 3.8  
การทดสอบสมมติฐานและการวิเคราะห์ทางสถิติ (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้
<p><b>สมมติฐานการวิจัยที่ 4</b> บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน</p> <p><b>สมมติฐานการวิจัยที่ 4.1</b> บุคลิกภาพแบบห้วนไห้วมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p><math>H_0</math> : บุคลิกภาพแบบห้วนไห้วไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน</p> <p><math>H_1</math> : บุคลิกภาพแบบห้วนไห้วมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน</p>	Pearson Correlation
<p><b>สมมติฐานการวิจัยที่ 4.2</b> บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p><math>H_0</math> : บุคลิกภาพแบบแสดงตัวไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน</p> <p><math>H_1</math> : บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน</p>	Pearson Correlation
<p><b>สมมติฐานการวิจัยที่ 4.3</b> บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p><math>H_0</math> : บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน</p> <p><math>H_1</math> : บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน</p>	Pearson Correlation
<p><b>สมมติฐานการวิจัยที่ 4.4</b> บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p><math>H_0</math> : บุคลิกภาพแบบประนีประนอมไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน</p> <p><math>H_1</math> : บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน</p>	Pearson Correlation
<p><b>สมมติฐานการวิจัยที่ 4.5</b> บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p><math>H_0</math> : บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน</p> <p><math>H_1</math> : บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน</p>	Pearson Correlation
<p><b>สมมติฐานการวิจัยที่ 5</b> ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน</p> <p><math>H_0</math> : ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน</p> <p><math>H_1</math> : ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน</p>	Pearson Correlation