

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และความพึงพอใจในงาน : กรณีศึกษาธุรกิจโรงเลื่อยไม้สัก” ผู้วิจัยได้ศึกษากับพนักงานปฏิบัติการสายการผลิตในโรงเลื่อยไม้สัก กลุ่มตัวอย่างจำนวน 148 คน พบว่ามีแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ในการวิจัยจำนวน 132 ชุด คิดเป็นร้อยละ 89 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิจัย การนำเสนอออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และความพึงพอใจในงานของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ส่วนที่ 3 การสร้างสมการทำนายความพึงพอใจในงาน

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และความพึงพอใจในงานของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.1

การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (N=132)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	79	59.8
หญิง	53	40.2
รวม	132	100.0
อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	27	20.4
31 – 40 ปี	41	31.1
41 – 50 ปี	48	36.4
51 ปีขึ้นไป	16	12.1
รวม	132	100.0

ตารางที่ 4.1

การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (N=132) (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุงาน		
ไม่เกิน 5 ปี	37	28.0
6 – 10 ปี	12	9.1
11 – 15 ปี	54	40.9
16 – 20 ปี	11	8.3
21 ปีขึ้นไป	18	13.7
รวม	132	100.0
สถานภาพสมรส		
สมรส (อยู่ด้วยกัน)	93	70.4
โสด	22	16.7
หย่า/ม่าย/แยกกันอยู่	14	10.6
ไม่ระบุสถานภาพสมรส	3	2.3
รวม	132	100.0
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	91	68.9
มัธยมศึกษาตอนต้น	26	19.7
ม.ปลาย / ปวช. ขึ้นไป	14	10.6
ไม่ระบุระดับการศึกษา	1	0.8
รวม	132	100.0
การรับรู้ภาวะสุขภาพ		
สุขภาพแข็งแรงดี	34	25.8
สุขภาพดีปานกลาง	86	65.1
สุขภาพไม่ค่อยดี	11	8.3
ไม่ระบุการรับรู้ภาวะสุขภาพ	1	0.8
รวม	132	100.0

จากตารางที่ 4.1 แสดงการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า

1. เพศ : กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 59.8 เพศหญิงจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 40.2

2. อายุ : กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4 รองลงมาคืออายุ 31 - 40 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 31.1 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 12.1

3. อายุงาน : กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีอายุงาน 11 - 15 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 40.9 รองลงมาคืออายุงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด มีอายุงาน 16 - 20 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3

4. สถานภาพสมรส : กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีสถานภาพสมรส (อยู่ด้วยกัน) จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 70.4 รองลงมาคือสถานภาพโสด จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด มีสถานภาพหย่า/ม่าย/แยกกันอยู่ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6

5. ระดับการศึกษา : กลุ่มตัวอย่างส่วนมากจบการศึกษาในระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 68.9 รองลงมาคือจบการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 19.7 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด มีระดับการศึกษา ม.ปลาย / ปวช. ขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6

6. การรับรู้ภาวะสุขภาพ : กลุ่มตัวอย่างส่วนมากรับรู้ว่าคุณภาพดีปานกลางจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 65.1 รองลงมาคือรับรู้ว่าคุณภาพแข็งแรงดี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด รับรู้ว่าคุณภาพไม่ค่อยดี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3

ตารางที่ 4.2

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแจกแจงคะแนนของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

บุคลิกภาพ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับคะแนนบุคลิกภาพ		
			ต่ำ 1.00-2.60	ปานกลาง 2.61-3.40	สูง 3.41-5.00
แบบหัวน้ไหว	2.68 (ระดับปานกลาง)	.395	64 คน 48.5%	60 คน 45.4%	8 คน 6.1%
แบบแสดงตัว	3.37 (ระดับปานกลาง)	.344	1 คน 0.8%	65 คน 49.2%	66 คน 50.0%
แบบเปิดรับ ประสบการณ์	3.33 (ระดับปานกลาง)	.341	2 คน 1.5%	80 คน 60.6%	50 คน 37.9%
แบบประนีประนอม	3.77 (ระดับสูง)	.317	1 คน 0.8%	19 คน 14.4%	112 คน 84.8%
แบบมีจิตสำนึก	3.88 (ระดับสูง)	.376	1 คน 0.8%	18 คน 13.6%	113 คน 85.6%

จากตารางที่ 4.2 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยและการแจกแจงคะแนนบุคลิกภาพ แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ (เกณฑ์ 1.00-2.60) ระดับปานกลาง (เกณฑ์ 2.61 – 3.40) และระดับสูง (เกณฑ์ 3.41-5.00) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกและแบบประนีประนอม ระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และ 3.77 ตามลำดับ มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวและแบบเปิดรับประสบการณ์ระดับปานกลางค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37, 3.33 ตามลำดับ และบุคลิกภาพแบบหัวน้ไหวระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68 โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. บุคลิกภาพแบบหัวน้ไหว กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนระดับสูงจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1 ระดับปานกลางจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 45.4 และระดับต่ำจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 48.5
2. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนระดับสูงจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 ระดับปานกลางจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 49.2 และระดับต่ำจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8
3. บุคลิกภาพเปิดรับประสบการณ์ กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนระดับสูงจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 37.9 ระดับปานกลางจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 60.6 และระดับต่ำจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5
4. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนระดับสูงจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 84.8 ระดับปานกลางจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4 และระดับต่ำจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8
5. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนระดับสูงจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 85.6 ระดับปานกลางจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 13.6 และระดับต่ำจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8

ตารางที่ 4.3

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
1.ด้านตนเองโดยทั่วไป	0.55	.195
2. ด้านครอบครัว	0.73	.215
3. ด้านสังคม	0.48	.294
รวมทุกด้าน	0.58	.178

การให้คะแนนแบบสอบถามความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง คือ ตอบได้ตรงกับเจลยได้ 1 คะแนน หากตอบไม่ตรงกับเจลยได้ 0 คะแนน ฉะนั้น ค่าเฉลี่ยจึงอยู่ในช่วง 0 – 1 คะแนน

จากตารางที่ 4.3 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองในแต่ละด้านและโดยรวมของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านครอบครัวอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.73 ด้านตนเองโดยทั่วไป ด้านสังคม และโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.55, 0.48 และ 0.58 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแจกแจงคะแนนของความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความพึงพอใจในงาน		
			ต่ำ 1.00-2.60	ปานกลาง 2.61-3.40	สูง 3.41-5.00
1.ผลตอบแทน	3.05 (ระดับปานกลาง)	.859	35 คน 26.5%	53 คน 40.2%	44 คน 33.3%
2.การเลื่อนตำแหน่ง	2.98 (ระดับปานกลาง)	.678	37 คน 28.0%	47 คน 35.6%	48 คน 36.4%
3.หัวหน้างาน	3.31 (ระดับปานกลาง)	.728	20 คน 15.2%	47 คน 35.6%	65 คน 49.2%
4.สวัสดิการต่างๆ	2.92 (ระดับปานกลาง)	.757	37 คน 28.0%	61 คน 46.2%	34 คน 25.8%
5.รางวัลจาก ผลการปฏิบัติงาน	2.80 (ระดับปานกลาง)	.780	46 คน 34.8%	62 คน 47.0%	24 คน 18.2%
6.ระเบียบข้อบังคับ การทำงาน	3.11 (ระดับปานกลาง)	.573	15 คน 11.4%	82 คน 62.1%	35 คน 26.5%
7.เพื่อนร่วมงาน	3.46 (ระดับสูง)	.636	8 คน 6.1%	57 คน 43.2%	67 คน 50.8%
8.ลักษณะงาน	3.48 (ระดับสูง)	.639	12 คน 9.1%	40 คน 30.3%	80 คน 60.6%
9.การสื่อสาร ในองค์กร	3.14 (ระดับปานกลาง)	.595	18 คน 13.6%	81 คน 61.4%	33 คน 25.0%
รวมทุกด้าน	3.15 (ระดับปานกลาง)	.439	13 คน 9.8%	87 คน 65.9%	32 คน 24.2%

จากตารางที่ 4.4 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยและการแจกแจงคะแนนความพึงพอใจในงาน แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ (เกณฑ์ 1.00-2.60) ระดับปานกลาง (เกณฑ์ 2.61 – 3.40) และระดับสูง (เกณฑ์ 3.41-5.00) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน และด้านเพื่อนร่วมงานระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และ 3.46 ตามลำดับ ส่วนด้านหัวหน้างาน การสื่อสารในองค์กร ระเบียบข้อบังคับการทำงาน ผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง สวัสดิการต่างๆ

และรางวัลจากผลการปฏิบัติงานระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31, 3.14, 3.11, 3.05, 2.98, 2.92 และ 2.80 ตามลำดับ และความพึงพอใจในงานโดยรวมระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ผลตอบแทน กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนระดับสูงจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 ระดับปานกลางจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 40.2 และระดับต่ำจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5

2. การเลื่อนตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนระดับสูงจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4 ระดับปานกลางจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 35.6 และระดับต่ำจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0

3. หัวหน้างาน กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนระดับสูงจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 49.2 ระดับปานกลางจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 35.6 และระดับต่ำจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 15.2

4. สวัสดิการต่างๆ กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนระดับสูงจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8 ระดับปานกลางจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 46.2 และระดับต่ำจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0

5. รางวัลจากผลการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนระดับสูงจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2 ระดับปานกลางจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 47.0 และระดับต่ำจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8

6. ระเบียบข้อบังคับการทำงาน กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนระดับสูงจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5 ระดับปานกลางจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 62.1 และระดับต่ำจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4

7. เพื่อนร่วมงาน กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนระดับสูงจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 50.8 ระดับปานกลางจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 43.2 และระดับต่ำจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1

8. ลักษณะงาน กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนระดับสูงจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 60.6 ระดับปานกลางจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3 และระดับต่ำจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1

9. การสื่อสารในองค์กร กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนระดับสูงจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 ระดับปานกลางจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 61.4 และระดับต่ำจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 13.6

และเมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานโดยรวม กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนระดับสูงจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 24.2 ระดับปานกลางจำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 65.9 และระดับต่ำจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 9.8

ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยในครั้งนี้ กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1 เพศชายและเพศหญิงมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติที่ 1.1

H_0 : เพศชายและเพศหญิงมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศชายและเพศหญิงมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.5

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าทีของความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง
ระหว่างเพศชายและเพศหญิง

ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง	ชาย (n=79)		หญิง (n=53)		t	p-value
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD		
1. ด้านตนเองโดยทั่วไป	0.56	.193	0.55	.200	0.204	.839
2. ด้านครอบครัว	0.70	.213	0.76	.215	1.622	.107
3. ด้านสังคม	0.51	.288	0.45	.301	1.149	.253
รวมทุกด้าน	0.58	.178	0.58	.181	0.036	.971

จากตารางที่ 4.5 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองระหว่างเพศชายและเพศหญิง จากการทดสอบค่าที (t-test) พบว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองโดยรวมมีค่า p-value เท่ากับ .971 มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงยอมรับสมมติฐานทางสถิติ และยอมรับสมมติฐานการวิจัย สรุปได้ว่า เพศชายและเพศหญิงมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองแต่ละด้าน พบว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านตนเองโดยทั่วไป ด้านครอบครัว และด้านสังคมมีค่า p-value เท่ากับ .839, .107 และ .253 ตามลำดับ มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 สรุปได้ว่า เพศชายและเพศหญิงมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2 อายุแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติที่ 1.2

H_0 : อายุแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุแตกต่างกันอย่างน้อยสองช่วงอายุมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.6

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองจำแนกตามอายุ

ความรู้สึกมีคุณค่า ในตนเอง	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})				F Ratio	p-value
	ไม่เกิน 30 ปี (n = 27)	31-40 ปี (n = 41)	41-50 ปี (n = 48)	51 ปีขึ้นไป (n = 16)		
1. ด้านตนเองโดยทั่วไป	0.60	0.56	0.53	0.54	0.667	.574
2. ด้านครอบครัว	0.76	0.74	0.73	0.64	1.260	.291
3. ด้านสังคม	0.50	0.47	0.50	0.45	0.153	.927
รวมทุกด้าน	0.62	0.58	0.57	0.55	0.642	.589

จากตารางที่ 4.6 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองจำแนกตามอายุ พบว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองโดยรวมมีค่า p-value เท่ากับ .589 มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงยอมรับสมมติฐานทางสถิติ แต่ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย สรุปได้ว่า อายุแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองแต่ละด้าน พบว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านตนเองโดยทั่วไป ด้านครอบครัว และด้านสังคมมีค่า p-value เท่ากับ .574, .291 และ .927 ตามลำดับ มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 สรุปได้ว่า อายุแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3 อายุงานแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติที่ 1.3

H_0 : อายุงานแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุงานแตกต่างกันอย่างน้อยสองช่วงอายุงานมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองจำแนกตามอายุงาน

ความรู้สึกมีคุณค่า ในตนเอง	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})					F Ratio	p-value
	≤ 5 ปี (n = 37)	6-10 ปี (n = 12)	11-15 ปี (n = 54)	16-20 ปี (n = 11)	≥ 21 ปี (n = 18)		
1. ด้านตนเองโดยทั่วไป	0.56	0.49	0.55	0.55	0.61	0.692	.599
2. ด้านครอบครัว	0.71	0.68	0.75	0.76	0.70	0.516	.724
3. ด้านสังคม	0.51	0.37	0.48	0.44	0.56	0.879	.479
รวมทุกด้าน	0.58	0.51	0.58	0.57	0.62	0.696	.596

จากตารางที่ 4.7 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองจำแนกตามอายุงาน พบว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองโดยรวมมีค่า p-value เท่ากับ .596 มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงยอมรับสมมติฐานทางสถิติ และยอมรับสมมติฐานการวิจัย สรุปได้ว่า อายุงานแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองแต่ละด้าน พบว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านตนเองโดยทั่วไป ด้านครอบครัว และด้านสังคมมีค่า p-value เท่ากับ .599, .724 และ .479 ตามลำดับ มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 สรุปได้ว่า อายุงานแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.4 สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติที่ 1.4

H_0 : สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพสมรสแตกต่างกันอย่างน้อยสองสถานภาพมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง
จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความรู้สึกมีคุณค่า ในตนเอง	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})			F Ratio	p-value
	สมรส (อยู่ด้วยกัน) (n = 93)	โสด (n = 22)	หย่า/ม่าย/ แยกกันอยู่ (n = 14)		
1. ด้านตนเองโดยทั่วไป	0.55	0.59	0.52	0.593	.554
2. ด้านครอบครัว	0.72	0.80	0.65	1.909	.152
3. ด้านสังคม	0.47	0.56	0.46	0.953	.388
รวมทุกด้าน	0.58	0.63	0.54	1.368	.258

จากตารางที่ 4.8 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองโดยรวมมีค่า p-value เท่ากับ .258 มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงยอมรับสมมติฐานทางสถิติ และยอมรับสมมติฐานการวิจัย สรุปได้ว่า สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองแต่ละด้าน พบว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านตนเองโดยทั่วไป ด้านครอบครัว และด้านสังคมมีค่า p-value เท่ากับ .554, .152 และ .388 ตามลำดับ มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 สรุปได้ว่า สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.5 ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติที่ 1.5

H_0 : ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างน้อยสองระดับการศึกษามีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง
จำแนกตามระดับการศึกษา

ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})			F Ratio	p-value
	≤ประถม (n = 91)	ม.ต้น (n = 26)	≥ ม.ปลาย/ ปวช.(n=14)		
1. ด้านตนเองโดยทั่วไป	0.53	0.59	0.64	2.426	.092
2. ด้านครอบครัว	0.71	0.76	0.77	0.892	.412
3. ด้านสังคม	0.46	0.48	0.64	2.304	.104
รวมทุกด้าน	0.56	0.61	0.67	2.815	.064

จากตารางที่ 4.9 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองโดยรวมมีค่า p-value เท่ากับ .064 มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงยอมรับสมมติฐานทางสถิติ แต่ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย สรุปได้ว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองแต่ละด้าน พบว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านตนเองโดยทั่วไป ด้านครอบครัว และด้านสังคมมีค่า p-value เท่ากับ .092, .412 และ .104 ตามลำดับ มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 สรุปได้ว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.6 การรับรู้ภาวะสุขภาพแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติที่ 1.6

H_0 : การรับรู้ภาวะสุขภาพแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน

H_1 : การรับรู้ภาวะสุขภาพแตกต่างกันอย่างน้อยสองอย่างมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง
จำแนกตามการรับรู้ภาวะสุขภาพ

ความรู้สึกมีคุณค่า ในตนเอง	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})			F Ratio	p-value
	สุขภาพ แข็งแรงดี (n = 34)	สุขภาพ ดีปานกลาง (n = 86)	สุขภาพ ไม่ค่อยดี (n = 11)		
1. ด้านตนเองโดยทั่วไป	0.61	0.56	0.37	6.746	.002**
2. ด้านครอบครัว	0.77	0.73	0.61	2.455	.090
3. ด้านสังคม	0.57	0.47	0.38	2.320	.102
รวมทุกด้าน	0.64	0.58	0.43	6.285	.002**

** p < .01

จากตารางที่ 4.10 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองจำแนกตามการรับรู้ภาวะสุขภาพ พบว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองโดยรวมมีค่า p-value เท่ากับ .002 มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 จึงปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติ แต่ยอมรับสมมติฐานการวิจัย สรุปได้ว่า การรับรู้ภาวะสุขภาพแตกต่างกันอย่างน้อยสองกลุ่มมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองแต่ละด้าน พบว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านตนเองโดยทั่วไปมีค่า p-value เท่ากับ .002 มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 สรุปได้ว่า การรับรู้ภาวะสุขภาพแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านตนเองโดยทั่วไปแตกต่างกัน

นำผลการวิเคราะห์มาเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Post Hoc Analysis) เพื่อพิจารณาว่าการรับรู้ภาวะสุขภาพแบบใดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ตารางที่ 4.11

การวิเคราะห์ Post Hoc ของความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านตนเองโดยรวมและด้านตนเองโดยทั่วไป
จำแนกตามการรับรู้ภาวะสุขภาพ

ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองโดยรวม			
การรับรู้ภาวะสุขภาพ	สุขภาพแข็งแรงดี ($\bar{x} = 0.61$)	สุขภาพดีปานกลาง ($\bar{x} = 0.56$)	สุขภาพไม่ค่อยดี ($\bar{x} = 0.37$)
สุขภาพแข็งแรงดี	-	.061	.211**
สุขภาพดีปานกลาง	-.061	-	.150**
สุขภาพไม่ค่อยดี	-.211**	-.150**	-
ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านตนเองโดยทั่วไป			
การรับรู้ภาวะสุขภาพ	สุขภาพแข็งแรงดี ($\bar{x} = 0.61$)	สุขภาพดีปานกลาง ($\bar{x} = 0.56$)	สุขภาพไม่ค่อยดี ($\bar{x} = 0.37$)
สุขภาพแข็งแรงดี	-	.054	.239**
สุขภาพดีปานกลาง	-.054	-	.186**
สุขภาพไม่ค่อยดี	-.239**	-.186**	-

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.11 พิจารณาความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองโดยรวม เมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบความแตกต่างอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 คือ ผู้ที่มีการรับรู้ภาวะสุขภาพแข็งแรงดีและสุขภาพดีปานกลาง มีระดับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองโดยรวมสูงกว่าผู้ที่มีการรับรู้ภาวะสุขภาพไม่ค่อยดี และสำหรับคู่อื่นนั้นระดับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองโดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านตนเองโดยทั่วไป โดยเปรียบเทียบรายคู่พบความแตกต่างอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 คือ ผู้ที่มีการรับรู้ภาวะสุขภาพแข็งแรงดีและสุขภาพดีปานกลาง มีระดับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านตนเองโดยทั่วไปสูงกว่าผู้ที่มีการรับรู้ภาวะสุขภาพไม่ค่อยดี และสำหรับคู่อื่นนั้นระดับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านตนเองโดยทั่วไปไม่มีความแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในงาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1 เพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติที่ 2.1

H_0 : เพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่าทีของความพึงพอใจในงาน
ระหว่างเพศชายและเพศหญิง

ความพึงพอใจในงาน	ชาย (n=79)		หญิง (n=53)		t	p-value
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD		
1.ผลตอบแทน	3.10	.870	2.97	.845	0.869	.386
2.การเลื่อนตำแหน่ง	3.09	.646	2.82	.695	2.358	.020*
3.หัวหน้างาน	3.31	.703	3.31	.772	0.052	.959
4.สวัสดิการต่างๆ	3.04	.703	2.74	.805	2.267	.025*
5.รางวัลจากผลการปฏิบัติงาน	2.84	.799	2.74	.756	0.672	.503
6.ระเบียบข้อบังคับการทำงาน	3.16	.592	3.05	.545	1.040	.300
7.เพื่อนร่วมงาน	3.42	.670	3.51	.583	0.774	.441
8.ลักษณะงาน	3.52	.666	3.42	.596	0.916	.362
9.การสื่อสารในองค์กร	3.18	.582	3.08	.615	0.962	.338
รวมทุกด้าน	3.20	.451	3.08	.415	1.503	.135

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.12 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดยการทดสอบค่าที (t-test) พบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมมีค่า p-value เท่ากับ .135 มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงยอมรับสมมติฐานทางสถิติ แต่ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย สรุปได้ว่า เพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานแต่ละด้าน พบว่า ความพึงพอใจในงานด้านการเลื่อนตำแหน่ง และด้านสวัสดิการต่างๆ มีค่า p-value เท่ากับ .020 และ .025 ตามลำดับ มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 สรุปได้ว่า เพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในงานด้านการเลื่อนตำแหน่งและด้านสวัสดิการต่างๆ แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2 อายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติที่ 2.2

H_0 : อายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุแตกต่างกันอย่างน้อยสองช่วงอายุมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานจำแนกตามอายุ

ความพึงพอใจในงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})				F Ratio	p-value
	ไม่เกิน 30 ปี (n = 27)	31-40 ปี (n = 41)	41-50 ปี (n = 48)	51 ปีขึ้นไป (n = 16)		
1.ผลตอบแทน	3.11	3.11	2.98	2.98	0.261	.853
2.การเลื่อนตำแหน่ง	3.07	2.95	2.94	3.06	0.346	.792
3.หัวหน้างาน	3.49	3.21	3.29	3.33	0.811	.490
4.สวัสดิการต่างๆ	3.06	2.89	2.90	2.81	0.441	.724
5.รางวัลจากการปฏิบัติงาน	2.90	2.80	2.66	3.04	1.186	.318
6.ระเบียบข้อบังคับฯ	3.22	2.91	3.14	3.38	3.346	.021*
7.เพื่อนร่วมงาน	3.46	3.40	3.51	3.46	0.211	.889
8.ลักษณะงาน	3.51	3.42	3.48	3.55	0.191	.902
9.การสื่อสารในองค์กร	3.25	3.11	3.11	3.10	0.385	.764
รวมทุกด้าน	3.24	3.10	3.12	3.20	0.715	.545

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.13 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานจำแนกตามอายุ พบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมมีค่า p-value เท่ากับ .545 มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงยอมรับสมมติฐานทางสถิติ แต่ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย สรุปได้ว่า อายุแตกต่างกันมีความความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานแต่ละด้าน พบว่า ความพึงพอใจในงานด้านระเบียบข้อบังคับการทำงาน มีค่า p-value เท่ากับ .021 มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 สรุปได้ว่า อายุแตกต่างกันอย่างน้อยสองช่วงอายุมีความพึงพอใจในงานด้านระเบียบข้อบังคับการทำงานแตกต่างกัน

นำผลการวิเคราะห์มาเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Post Hoc Analysis) เพื่อพิจารณาว่าช่วงอายุใดมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 4.14

การวิเคราะห์ Post Hoc ของความพึงพอใจในงานด้านระเบียบข้อบังคับการทำงาน
จำแนกตามอายุ

อายุ	ไม่เกิน 30 ปี ($\bar{x} = 3.22$)	31 – 40 ปี ($\bar{x} = 2.91$)	41 – 50 ปี ($\bar{x} = 3.14$)	51 ปีขึ้นไป ($\bar{x} = 3.38$)
ไม่เกิน 30 ปี	-	.312*	.083	.153
31 – 40 ปี	-.312*	-	.228	.464*
41 – 50 ปี	-.083	-.228	-	.236
51 ปีขึ้นไป	-.153	-.464*	-.236	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.14 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบความแตกต่างอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 คือ ผู้ที่มีช่วงอายุไม่เกิน 30 ปี และ 51 ปีขึ้นไปมีระดับความพึงพอใจในงานด้านระเบียบข้อบังคับการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีช่วงอายุ 31 - 40 ปี และสำหรับคู่อื่นนั้นระดับความพึงพอใจในงานด้านระเบียบข้อบังคับการทำงานไม่มีความแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.3 อายุงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติที่ 2.3

H_0 : อายุงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุงานแตกต่างกันอย่างน้อยสองช่วงอายุงานมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงาน
จำแนกตามอายุงาน

ความพึงพอใจในงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})					F Ratio	p-value
	≤ 5 ปี (n = 37)	6-10 ปี (n = 12)	11-15 ปี (n = 54)	16-20 ปี (n = 11)	≥ 21 ปี (n = 18)		
1.ผลตอบแทน	3.10	2.78	3.01	3.36	3.04	0.718	.581
2.การเลื่อนตำแหน่ง	3.03	2.69	3.00	3.05	2.99	0.647	.630
3.หัวหน้างาน	3.36	3.42	3.25	3.16	3.39	0.358	.838
4.สวัสดิการต่างๆ	3.03	2.83	2.86	2.97	2.91	0.304	.875
5.รางวัลจากผลปฏิบัติงาน	2.90	2.83	2.81	2.36	2.80	1.023	.398
6.ระเบียบข้อบังคับฯ	3.09	3.19	3.18	2.73	3.15	1.540	.194
7.เพื่อนร่วมงาน	3.38	3.58	3.49	3.48	3.43	0.301	.877
8.ลักษณะงาน	3.47	3.33	3.47	3.52	3.57	0.255	.906
9.การสื่อสารในองค์กร	3.30	3.08	3.08	2.97	3.11	1.045	.387
รวมทุกด้าน	3.20	3.09	3.14	3.08	3.17	0.228	.923

จากตารางที่ 4.15 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานจำแนกตามอายุงาน พบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมมีค่า p-value เท่ากับ .923 มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงยอมรับสมมติฐานทางสถิติ แต่ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย สรุปได้ว่า อายุงานแตกต่างกันมีความความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานแต่ละด้าน พบว่า ความพึงพอใจในงานแต่ละด้าน มีค่า p-value มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 สรุปได้ว่า อายุงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.4 สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติที่ 2.4

H_0 : สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพสมรสแตกต่างกันอย่างน้อยสองสถานภาพมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงาน
จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความพึงพอใจในงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})			F Ratio	p-value
	สมรส (อยู่ด้วยกัน) (n = 93)	โสด (n = 22)	หย่า/ม่าย/ แยกกันอยู่ (n = 14)		
1.ผลตอบแทน	3.08	3.00	2.93	0.224	.799
2.การเลื่อนตำแหน่ง	3.05	2.75	2.91	1.879	.157
3.หัวหน้างาน	3.39	3.05	3.34	2.115	.125
4.สวัสดิการต่างๆ	2.96	2.86	2.90	0.154	.858
5.รางวัลจากผลการปฏิบัติงาน	2.79	2.80	2.90	0.124	.884
6.ระเบียบข้อบังคับการทำงาน	3.17	2.80	3.29	4.528	.013*
7.เพื่อนร่วมงาน	3.42	3.44	3.74	1.564	.213
8.ลักษณะงาน	3.60	2.97	3.50	9.752	.000**
9.การสื่อสารในองค์กร	3.12	3.11	3.24	0.250	.779
รวมทุกด้าน	3.19	2.97	3.20	2.414	.094

* $p < .05$, ** $p < .01$

จากตารางที่ 4.16 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมมีค่า p-value เท่ากับ .094 มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงยอมรับสมมติฐานทางสถิติ และยอมรับสมมติฐานการวิจัย สรุปได้ว่า สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานแต่ละด้าน พบว่า ความพึงพอใจในงานด้านระเบียบข้อบังคับการทำงาน มีค่า p-value เท่ากับ .013 มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน มีค่า p-value เท่ากับ .000 มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 สรุปได้ว่า สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านระเบียบข้อบังคับการทำงานและลักษณะงานแตกต่างกัน

นำผลการวิเคราะห์มาเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Post Hoc) เพื่อพิจารณาว่าสถานภาพการสมรสใดมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 4.17

การวิเคราะห์ Post Hoc ของความพึงพอใจในงานด้านระเบียบข้อบังคับการทำงานและลักษณะงาน
จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความพึงพอใจในงานด้านระเบียบข้อบังคับการทำงาน			
สถานภาพสมรส	สมรส (อยู่ด้วยกัน) ($\bar{x} = 3.17$)	โสด ($\bar{x} = 2.80$)	หย่า/ม่าย/แยกกันอยู่ ($\bar{x} = 3.29$)
สมรส (อยู่ด้วยกัน)	-	.365*	.117
โสด	-.365*	-	.483*
หย่า/ม่าย/แยกกันอยู่	-.117	-.483*	-
ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน			
สถานภาพสมรส	สมรส (อยู่ด้วยกัน) ($\bar{x} = 3.17$)	โสด ($\bar{x} = 2.80$)	หย่า/ม่าย/แยกกันอยู่ ($\bar{x} = 3.29$)
สมรส (อยู่ด้วยกัน)	-	.631**	.097
โสด	-.631**	-	.534**
หย่า/ม่าย/แยกกันอยู่	-.097	-.534**	-

* $p < .05$, ** $p < .01$

จากตารางที่ 4.17 พิจารณาความพึงพอใจในงานด้านระเบียบข้อบังคับการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบความแตกต่างอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 คือ ผู้ที่มีสถานภาพสมรส (อยู่ด้วยกัน) และสถานภาพหย่า/ม่าย/แยกกันอยู่มีระดับความพึงพอใจในงานด้านระเบียบข้อบังคับการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีสถานภาพโสด และสำหรับคู่อื่นนั้นระดับความพึงพอใจในงานด้านระเบียบข้อบังคับการทำงานไม่มีความแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่พบความแตกต่างอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 คือ ผู้ที่มีสถานภาพสมรส (อยู่ด้วยกัน) และสถานภาพหย่า/ม่าย/แยกกันอยู่ มีระดับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานสูงกว่าผู้ที่มีสถานภาพโสด และสำหรับคู่อื่นนั้นระดับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานไม่มีความแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.5 ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติที่ 2.5

H0 : ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

H1 : ระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างน้อยสองระดับการศึกษามีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงาน
จำแนกตามระดับการศึกษา

ความพึงพอใจในงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})			F Ratio	p-value
	≤ประถม (n = 91)	ม.ต้น (n = 26)	≥ ม.ปลาย/ ปวช.(n=14)		
1.ผลตอบแทน	2.98	3.12	3.21	0.610	.545
2.การเลื่อนตำแหน่ง	2.93	3.18	2.93	1.439	.241
3.หัวหน้างาน	3.28	3.38	3.41	0.293	.747
4.สวัสดิการต่างๆ	2.88	3.09	2.83	0.904	.408
5.รางวัลจากผลการปฏิบัติงาน	2.78	2.82	2.90	0.161	.851
6.ระเบียบข้อบังคับการทำงาน	3.11	3.17	3.12	0.112	.895
7.เพื่อนร่วมงาน	3.47	3.41	3.50	0.114	.892
8.ลักษณะงาน	3.45	3.45	3.68	0.806	.449
9.การสื่อสารในองค์กร	3.15	3.05	3.21	0.392	.677
รวมทุกด้าน	3.12	3.20	3.21	0.469	.627

จากตารางที่ 4.18 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมมีค่า p-value เท่ากับ .627 มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงยอมรับสมมติฐานทางสถิติ และยอมรับสมมติฐานการวิจัย สรุปได้ว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานแต่ละด้าน พบว่า ความพึงพอใจในงานแต่ละด้านมีค่า p-value มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 สรุปได้ว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.6 การรับรู้ภาวะสุขภาพแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติที่ 2.6

H_0 : การรับรู้ภาวะสุขภาพแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : การรับรู้ภาวะสุขภาพแตกต่างกันอย่างน้อยสองอย่างมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงาน
จำแนกตามการรับรู้ภาวะสุขภาพ

ความพึงพอใจในงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})			F Ratio	p-value
	สุขภาพ แข็งแรงดี (n = 34)	สุขภาพดี ปานกลาง (n = 86)	สุขภาพ ไม่ค่อยดี (n = 11)		
1.ผลตอบแทน	3.03	3.05	2.91	0.135	.874
2.การเลื่อนตำแหน่ง	3.01	2.96	3.02	0.094	.910
3.หัวหน้างาน	3.33	3.32	3.25	0.051	.950
4.สวัสดิการต่างๆ	3.03	2.89	2.76	0.684	.506
5.รางวัลจากผลการปฏิบัติงาน	2.68	2.79	3.24	2.228	.112
6.ระเบียบข้อบังคับการทำงาน	2.99	3.15	3.27	1.406	.249
7.เพื่อนร่วมงาน	3.56	3.45	3.21	1.251	.290
8.ลักษณะงาน	3.51	3.48	3.30	0.497	.609
9.การสื่อสารในองค์กร	3.12	3.11	3.36	0.880	.417
รวมทุกด้าน	3.15	3.15	3.15	0.005	.995

จากตารางที่ 4.19 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานจำแนกตามการรับรู้ภาวะสุขภาพ พบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมมีค่า p-value เท่ากับ .995 มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงยอมรับสมมติฐานทางสถิติ แต่ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย สรุปได้ว่า การรับรู้ภาวะสุขภาพแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานแต่ละด้าน พบว่า ความพึงพอใจในงานแต่ละด้านมีค่า p-value มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 สรุปได้ว่า การรับรู้ภาวะสุขภาพแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง (n = 132)

บุคลิกภาพ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง	หวั่นไหว	แสดงตัว	เปิดรับ ประสบการณ์	ประนี ประนอม	มีจิตสำนึก
1. ด้านตนเองโดยทั่วไป	-.55** (.000)	.29** (.001)	.28** (.001)	.27** (.002)	.30** (.001)
2. ด้านครอบครัว	-.36** (.000)	.40** (.000)	.30** (.000)	.24** (.007)	.25** (.004)
3. ด้านสังคม	-.30** (.000)	.02 (.780)	.01 (.918)	.08 (.355)	.10 (.257)
รวมทุกด้าน	-.54** (.000)	.32** (.000)	.27** (.002)	.26** (.003)	.29** (.001)

** p < .01 ตัวเลขในวงเล็บแสดงค่า p-value

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองโดยรวมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 พบว่า

1) บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองโดยรวม เท่ากับ -.54

2) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว แบบมีจิตสำนึก แบบเปิดรับประสบการณ์ และแบบประนีประนอม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองโดยรวม เท่ากับ .32, .29, .27 และ .26 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองแต่ละด้าน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 พบว่า

1) บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านตนเองโดยทั่วไป ด้านครอบครัว และด้านสังคม เท่ากับ -.55, -.36 และ -.30 ตามลำดับ

2) บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านครอบครัว และด้านตนเองโดยทั่วไป เท่ากับ .40 และ .29 ตามลำดับ

3) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านครอบครัว และด้านตนเองโดยทั่วไป เท่ากับ .30 และ .28 ตามลำดับ

4) บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านตนเองโดยทั่วไป และด้านครอบครัว เท่ากับ .27 และ .24 ตามลำดับ

5) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ด้านตนเองโดยทั่วไป และด้านครอบครัว เท่ากับ .30 และ .25 ตามลำดับ

จะเห็นได้ว่า บุคลิกภาพแบบหัวน้ใหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ส่วนบุคลิกภาพแบบแสดงตัว แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบประนีประนอม และแบบมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 จึงปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ 3.1 - 3.5 แต่ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 3.1 - 3.5 สรุปได้ว่า

- 1) บุคลิกภาพแบบหัวน้ใหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง
- 2) บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง
- 3) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง
- 4) บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง
- 5) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

สมมติฐานที่ 4 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.1 บุคลิกภาพแบบหัวน้ใหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน สมมติฐานทางสถิติที่ 4.1

H_0 : บุคลิกภาพแบบหัวน้ใหวไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน

H_1 : บุคลิกภาพแบบหัวน้ใหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน สมมติฐานทางสถิติที่ 4.2

H_0 : บุคลิกภาพแบบแสดงตัวไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน

H_1 : บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.3 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน สมมติฐานทางสถิติที่ 4.3

H_0 : บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน

H_1 : บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.4 บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน สมมติฐานทางสถิติที่ 4.4

H_0 : บุคลิกภาพแบบประนีประนอมไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน

H_1 : บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.5 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน
สมมติฐานทางสถิติที่ 4.5

H_0 : บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน

H_1 : บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน

ตารางที่ 4.21

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความพึงพอใจในงาน (n = 132)

บุคลิกภาพ ความพึงพอใจในงาน	ห้วนไหว	แสดงตัว	เปิดรับ ประสบการณ์	ประนี ประนอม	มีจิตสำนึก
1.ผลตอบแทน	-.25** (.004)	.14 (.099)	.17 (.054)	.16 (.068)	.23** (.007)
2.การเลื่อนตำแหน่ง	-.19* (.030)	.17 (.051)	.17 (.053)	.10 (.254)	.27** (.001)
3.หัวหน้างาน	-.14 (.115)	.38** (.000)	.17 (.051)	.05 (.545)	.18* (.038)
4.สวัสดิการต่างๆ	-.11 (.197)	.06 (.490)	.23** (.007)	.09 (.297)	.23** (.007)
5.รางวัลจากผลการปฏิบัติงาน	-.08 (.377)	.07 (.427)	.11 (.224)	.07 (.419)	.03 (.749)
6.ระเบียบข้อบังคับการทำงาน	-.02 (.836)	.01 (.910)	.18* (.037)	.16 (.070)	.07 (.421)
7.เพื่อนร่วมงาน	-.31** (.000)	.16 (.063)	.19* (.032)	.31** (.000)	.26** (.003)
8.ลักษณะงาน	-.32** (.000)	.27** (.002)	.07 (.462)	.25** (.003)	.37** (.000)
9.การสื่อสารในองค์กร	-.24** (.005)	.27** (.002)	.16 (.065)	.12 (.174)	.22* (.011)
รวมทุกด้าน	-.29** (.001)	.28** (.001)	.20* (.020)	.18* (.037)	.31** (.000)

* p < .05, ** p < .01 ตัวเลขในวงเล็บแสดงค่า p-value

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความพึงพอใจในงานโดยรวม พบว่า

1) บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานโดยรวมเท่ากับ -0.29 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $.01$

2) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกและแบบแสดงตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานโดยรวม เท่ากับ $.31$ และ $.28$ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $.01$

3) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์และแบบประนีประนอม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานโดยรวม เท่ากับ $.20$ และ $.18$ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $.05$

เมื่อพิจารณามูลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของความพึงพอใจในงานแต่ละด้าน พบว่า

1) บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน เพื่อนร่วมงาน ผลตอบแทน และการสื่อสารในองค์กร เท่ากับ $-.32$, $-.31$, $-.25$ และ $-.24$ ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $.01$ และมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานด้านการเลื่อนตำแหน่ง เท่ากับ $-.19$ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $.05$

2) บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างาน ลักษณะงาน และการสื่อสารในองค์กร เท่ากับ $.38$, $.27$ และ $.27$ ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $.01$

3) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานด้านสวัสดิการต่างๆ เท่ากับ $.23$ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $.01$ และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานและระเบียบข้อบังคับการทำงานเท่ากับ $.19$ และ $.18$ ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $.05$

4) บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน และลักษณะงาน เท่ากับ $.31$ และ $.25$ ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $.01$

5) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน การเลื่อนตำแหน่ง เพื่อนร่วมงาน ผลตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ เท่ากับ $.37$, $.27$, $.26$, $.23$ และ $.23$ ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $.01$ และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานด้านการสื่อสารในองค์กร และหัวหน้างาน เท่ากับ $.22$ และ $.18$ ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $.05$

จะเห็นได้ว่า บุคลิกภาพแบบห้วนไห่วมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน ส่วนบุคลิกภาพแบบแสดงตัว และแบบมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ส่วนบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ แบบประนีประนอม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ 4.1 - 4.5 แต่ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 4.1 - 4.5 สรุปได้ว่า

- 1) บุคลิกภาพแบบห้วนไห่วมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน
- 2) บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน
- 3) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน
- 4) บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน
- 5) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน

สมมติฐานที่ 5 ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน

H_0 : ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพึงพอใจในงาน

H_1 : ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพึงพอใจในงาน

ตารางที่ 4.22

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองกับความพึงพอใจในงาน (n = 132)

มาตรวัดความพึงพอใจในงาน	ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง	p-value
1. ผลตอบแทน	.21*	.015
2. การเลื่อนตำแหน่ง	.12	.158
3. หัวหน้างาน	.13	.150
4. สวัสดิการต่างๆ	.08	.377
5. รางวัลจากผลการปฏิบัติงาน	.03	.729
6. ระเบียบข้อบังคับการทำงาน	.16	.067
7. เพื่อนร่วมงาน	.27**	.002
8. ลักษณะงาน	.24**	.006
9. การสื่อสารในองค์กร	.05	.559
รวมทุกด้าน	.19*	.034

* p < .05, ** p < .01

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองกับความพึงพอใจในงานโดยรวม พบว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานโดยรวม เท่ากับ .19 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานแต่ละด้าน พบว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน และลักษณะงาน เท่ากับ .27 และ .24 ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานด้านการผลตอบแทน เท่ากับ .21 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จะเห็นได้ว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ 5 แต่ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 5 สรุปได้ว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน

ส่วนที่ 3 การสร้างสมการทำนายความพึงพอใจในงาน

การสร้างสมการทำนายความพึงพอใจในงาน โดยมีตัวแปรต้น คือ องค์ประกอบของบุคลิกภาพทั้งห้าแบบ และองค์ประกอบของความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองทั้งสามด้าน ว่ามีองค์ประกอบใดจะสามารถทำนายระดับความพึงพอใจในงานได้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ดังนี้

ตารางที่ 4.23

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอนสำหรับทำนายความพึงพอใจในงาน

ตัวแปร	R	R ²	Adj. R ²	F	B	SE B	t	Sig-t
(ค่าคงที่)					58.709	13.092	2.957	.004*
1.แบบมีจิตสำนึก	.308	.095	.088	13.599	.409	.157	2.604	.010*
2.แบบแสดงตัว	.353	.124	.111	9.154	.358	.171	2.088	.039*

* p < .05

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน พบว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกและแบบแสดงตัวสามารถใช้ทำนายความพึงพอใจในงานได้ โดยที่บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ทำนายความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 8.8 และเมื่อทำนายร่วมกับบุคลิกภาพแบบแสดงตัว ทำนายความพึงพอใจในงานได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 11.1 ซึ่งสร้างสมการทำนายได้ดังนี้

$$\text{ความพึงพอใจในงาน} = 58.709 + .409 (\text{แบบมีจิตสำนึก}) + .358 (\text{แบบแสดงตัว})$$

เกณฑ์การจัดระดับคะแนนความพึงพอใจในงานพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย พบว่า

- (1) ความพึงพอใจในงานต่ำ คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.60 (คิดเป็น 30 - 78 คะแนน)
- (2) ความพึงพอใจในงานปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 (คิดเป็น 79 - 103 คะแนน)
- (3) ความพึงพอใจในงานสูง คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 5.00 (คิดเป็น 102 - 150 คะแนน)

ตัวอย่างที่ 1 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมี 90 คะแนน แบบแสดงตัวมี 80 คะแนน

$$\text{ความพึงพอใจในงาน} = 58.709 + .409 (90) + .358 (80) = 124 \text{ คะแนน}$$

ตัวอย่างที่ 2 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมี 45 คะแนน แบบแสดงตัวมี 40 คะแนน

$$\text{ความพึงพอใจในงาน} = 58.709 + .409 (45) + .358 (40) = 91 \text{ คะแนน}$$

จากตัวอย่างที่ 1 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกและแบบแสดงตัวมีคะแนนสูง จะมีความพึงพอใจในงานระดับสูง และตัวอย่างที่ 2 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกและแบบแสดงตัวมีคะแนนต่ำ จะมีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง จึงสรุปได้ว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกและบุคลิกภาพแบบแสดงตัวสามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานได้