

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างเซวาร์อาร์มณ และบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจัยควบคุม กับความพึงพอใจในงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัท เบทาโกร อโกรกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับพนักงานระดับปฏิบัติการจนถึงระดับบริหาร ซึ่งประกอบด้วย 9 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายขายและการตลาดอาหารสัตว์, ศูนย์เทคโนโลยีอาหารสัตว์, ฝ่ายโรงงาน พระประแดง, ฝ่ายโรงงานลพบุรี 1 (อาหารสัตว์บก), ฝ่ายโรงงานลพบุรี 2 (อาหารสัตว์น้ำ), ฝ่ายโรงงานปากช่อง, ฝ่ายโรงงานนครปฐม, ฝ่ายโรงงานนครราชสีมา, และฝ่ายบริหารคุณภาพ รวมจำนวน 350 คน โดยแจกแบบสอบถามไปทั้งสิ้น 350 ชุด ได้รับแบบสอบถามที่ตอบสมบูรณ์ครบถ้วนคืนมา 283 ชุด คิดเป็นร้อยละ 80.86 ของจำนวนแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด

จากนั้นผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเซวาร์อาร์มณ และบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจัยควบคุม กับความพึงพอใจในงานของพนักงาน โดยผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัย ออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

#### ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

- 1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล
- 1.2 การวิเคราะห์ระดับเซวาร์อาร์มณ
- 1.3 การวิเคราะห์ลักษณะบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจัยควบคุม
- 1.4 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงาน

#### ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

## ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา

### 1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

#### ตารางที่ 4.1

#### ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	201	71.0
- หญิง	82	29.0
รวม	283	100
2. อายุ		
- 20-30 ปี	142	50.2
- 31-40 ปี	115	40.6
- 41-50 ปี	20	7.1
- 51-60 ปี	6	2.1
รวม	283	100
3. ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	127	44.9
- ปริญญาตรี	146	51.6
- สูงกว่าปริญญาตรี	10	3.5
รวม	283	100
4. ระดับงาน		
- PC 1-6	111	39.2
- PC 7-9	144	50.9
- PC 10-12	22	7.8
- PC 13 ขึ้นไป	6	2.1
รวม	283	100

## ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

## ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. หน่วยงาน		
- ฝ่ายขายและการตลาดอาหารสัตว์	57	20.1
- ศูนย์เทคโนโลยีอาหารสัตว์	22	7.8
- ฝ่ายโรงงานพระประแดง	37	13.1
- ฝ่ายโรงงานลพบุรี 1 (อาหารสัตว์บก)	74	26.1
- ฝ่ายโรงงานลพบุรี 2 (อาหารสัตว์น้ำ)	20	7.1
- ฝ่ายโรงงานปากช่อง	22	7.8
- ฝ่ายโรงงานนครปฐม	41	14.5
- ฝ่ายโรงงานนครราชสีมา	5	1.8
- ฝ่ายบริหารคุณภาพ	5	1.8
รวม	283	100

จากตารางที่ 4.1 แสดงการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า

เพศ : กลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศชาย มีจำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 71.0 ในขณะที่เพศหญิง มีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0

อายุ : กลุ่มตัวอย่างมีอายุอยู่ในช่วง 20-30 ปี มากที่สุด คือ จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 50.2 รองลงมาคือช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 40.6 อายุ 41-50 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 และจำนวนน้อยที่สุดอยู่ในช่วง 51-60 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1

ระดับการศึกษา : กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 51.6 รองลงมาจบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 44.9 และจบการศึกษากว่าปริญญาตรีมีจำนวนน้อยที่สุดคือ มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5

ระดับงาน : กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับ PC 7-9 จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 50.9 รองลงมาเป็นพนักงานระดับ PC 1-6 จำนวน 111 คน, PC 10-12 จำนวน 22 คนและ PC 13 ขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2, 7.8 และ 2.1 ตามลำดับ

หน่วยงาน : กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สังกัดฝ่ายโรงงานลพบุรี 1 (อาหารสัตว์บก) จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 26.1 รองลงมาได้แก่ฝ่ายขายและการตลาดอาหารสัตว์ จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 20.1 ฝ่ายโรงงานนครปฐม จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 ฝ่ายโรงงานพระประแดง จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 13.1 ศูนย์เทคโนโลยีอาหารสัตว์และฝ่ายโรงงานปากช่องมีจำนวนเท่ากัน คือจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8 ฝ่ายโรงงานลพบุรี 2 (อาหารสัตว์น้ำ) จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 และฝ่ายโรงงานนครราชสีมากับฝ่ายบริหารคุณภาพ มีจำนวนเท่ากัน คือจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8

## 1.2 การวิเคราะห์ระดับเชาวน์อารมณ์

### ตารางที่ 4.2

แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของเชาวน์อารมณ์

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
เชาวน์อารมณ์โดยรวม	3.68	.35	สูง
1. ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง	3.68	.42	สูง
2. ด้านการกำกับควบคุมอารมณ์ตนเอง	3.67	.46	สูง
3. ด้านการสร้างแรงจูงใจตนเอง	3.92	.43	สูง
4. ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึก	3.64	.41	สูง
5. ด้านทักษะทางสังคม	3.51	.45	สูง

จากตารางที่ 4.2 เป็นค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของเชาวน์อารมณ์โดยรวม และในด้านต่างๆ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีเชาวน์อารมณ์โดยรวมในระดับสูง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .35 และมีเชาวน์อารมณ์ทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน โดยมีระดับเชาวน์อารมณ์ด้านการจูงใจตนเองสูงสุด คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .43 ส่วนเชาวน์อารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองและด้านการ

กำกับควบคุมตนเอง มีระดับใกล้เคียงกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และ 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .42 และ .46 ตามลำดับ ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .41 และด้านทักษะทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .45

### 1.3 การวิเคราะห์ลักษณะบุคลิกภาพแบบเชื่อนใจในปัจจัยควบคุมภายใน

#### ตารางที่ 4.3

แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลิกภาพแบบเชื่อนใจในปัจจัยควบคุมภายใน

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ	$\bar{X}$	S.D.
1. บุคลิกภาพแบบเชื่อนใจในปัจจัยควบคุมภายใน	255	90.1	13.99	2.213

จากตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนผู้ที่มีบุคลิกภาพเป็นแบบเชื่อนใจในปัจจัยควบคุมภายใน คิดเป็นร้อยละ 90.1 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด โดยพบว่าค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบเชื่อนใจในปัจจัยควบคุมภายใน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 13.99 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.213

#### 1.4 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงาน

ตารางที่ 4.4  
แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงาน

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	3.43	.41	ปานกลาง
1. ด้านตัวงาน	3.62	.57	สูง
2. ด้านค่าตอบแทน	3.26	.54	ปานกลาง
3. ด้านโอกาสในการเลื่อนขั้น	3.03	.54	ปานกลาง
4. ด้านหัวหน้างาน	3.60	.67	สูง
5. ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.65	.57	สูง

จากตารางที่ 4.3 เป็นค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงานโดยรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในงานโดยรวมในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .41 ความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ พบว่า ด้านเพื่อนร่วมงานมีความพึงพอใจสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .57 รองลงมาเป็นด้านตัวงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .57 ด้านหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .67 ในด้านของค่าตอบแทน และด้านโอกาสในการเลื่อนขั้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 และ 3.03 ตามลำดับ มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากันเท่ากับ .54

#### ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1. เซาวันอารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม**

**สมมติฐานที่ 1.1** เซาวันอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานโดยรวม

**สมมติฐานที่ 1.2** เซาวันอารมณ์ด้านการกำกับควบคุมตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานโดยรวม

สมมติฐานที่ 1.3 ชาวน์อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานโดยรวม

สมมติฐานที่ 1.4 ชาวน์อารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานโดยรวม

สมมติฐานที่ 1.5 ชาวน์อารมณ์ด้านทักษะทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานโดยรวม

#### ตารางที่ 4.5

ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างชาวน์อารมณ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม

	EQรวม	EQ1	EQ2	EQ3	EQ4	EQ5
JSรวม	.290**	.153*	.247**	.331**	.145*	.270**

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

หมายเหตุ

EQรวม หมายถึง ชาวน์อารมณ์โดยรวม

JSรวม หมายถึง ความพึงพอใจในงานโดยรวม

EQ1 หมายถึง ชาวน์อารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง

EQ 2 หมายถึง ชาวน์อารมณ์ด้านการกำกับควบคุมอารมณ์ตนเอง

EQ 3 หมายถึง ชาวน์อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจในตนเอง

EQ 4 หมายถึง ชาวน์อารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึก

EQ 5 หมายถึง ชาวน์อารมณ์ด้านทักษะทางสังคม

จากตารางที่ 4.5 แสดงผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างชาวน์อารมณ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม พบว่า ชาวน์อารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม ( $r = .290^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า พนักงานที่มีชาวน์อารมณ์โดยรวมสูง จะมีความพึงพอใจในงานโดยรวมสูง ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 และเมื่อพิจารณาชาวน์อารมณ์เป็นรายด้าน พบว่า

1. ชาวน์อารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานโดยรวม ( $r = .153^*$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า พนักงานที่มีชาวน์อารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองสูง จะมีความพึงพอใจในงานโดยรวมสูง จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.1

2. ชาวน์อารมณ์ด้านการกำกับควบคุมอารมณ์ตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานโดยรวม ( $r = .247^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า พนักงานที่มีชาวน์อารมณ์ด้านการกำกับควบคุมตนเองสูง จะมีความพึงพอใจในงานโดยรวมสูง จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.2

3. ชาวน์อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจในตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานโดยรวม ( $r = .331^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า พนักงานที่มีชาวน์อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจในตนเองสูง จะมีความพึงพอใจในงานโดยรวมสูง จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.3

4. ชาวน์อารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานโดยรวม ( $r = .145^*$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า พนักงานที่มีชาวน์อารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกสูง จะมีความพึงพอใจในงานโดยรวมสูง จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.4

5. ชาวน์อารมณ์ด้านทักษะทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานโดยรวม ( $r = .270^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า พนักงานที่มีชาวน์อารมณ์ด้านทักษะทางสังคมสูง จะมีความพึงพอใจในงานโดยรวมสูง จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.5

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างชาวน์อารมณ์ทั้ง 5 ด้าน กับความพึงพอใจในงานโดยรวม พบว่า ชาวน์อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานโดยรวมสูงสุด ( $r = .331^{**}$ ) และชาวน์อารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวมต่ำสุด ( $r = .145^*$ )

#### การทดสอบสมมติฐานที่ 1 (ต่อ)

สมมติฐานที่ 1.6 ชาวน์อารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานด้านตัวงาน

สมมติฐานที่ 1.7 ชาวน์อารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจ

ในงานด้านค่าตอบแทน

สมมติฐานที่ 1.8 เซวรณ์อารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจ  
ในงานด้านโอกาสในการเลื่อนขั้น

สมมติฐานที่ 1.9 เซวรณ์อารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจ  
ในงานด้านหัวหน้างาน

สมมติฐานที่ 1.10 เซวรณ์อารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจ  
ในงานด้านเพื่อนร่วมงาน

#### ตารางที่ 4.6

ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างเซวรณ์อารมณ์โดยรวมกับความพึงพอใจในงาน

	JS1	JS2	JS3	JS4	JS5
EQรวม	.307**	.145*	.166**	.185**	.228**

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

หมายเหตุ

EQรวม หมายถึง เซวรณ์อารมณ์โดยรวม

JS 1 หมายถึง ความพึงพอใจในงานด้านตัวงาน

JS 2 หมายถึง ความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทน

JS 3 หมายถึง ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสในการเลื่อนขั้น

JS 4 หมายถึง ความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างาน

JS 5 หมายถึง ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน

จากตารางที่ 4.6 เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างเซวรณ์อารมณ์โดยรวมกับ  
ความพึงพอใจในแต่ละด้าน พบว่า

1. เซวรณ์อารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานด้าน  
ตัวงาน ( $r = .307^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า พนักงานที่มี  
เซวรณ์อารมณ์โดยรวมสูง จะมีความพึงพอใจในงานด้านตัวงานสูง จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.6

2. เซวรณ์อารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานด้าน

ค่าตอบแทน ( $r = .145^*$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า พนักงานที่มีเชาวน์อารมณ์โดยรวมสูง จะมีความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนสูง จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.7

3. เชาวน์อารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานด้านโอกาสในการเลื่อนขั้น ( $r = .166^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า พนักงานที่มีเชาวน์อารมณ์โดยรวมสูง จะมีความพึงพอใจในงานด้านโอกาสในการเลื่อนขั้นสูง จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.8

4. เชาวน์อารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างาน ( $r = .185^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า พนักงานที่มีเชาวน์อารมณ์โดยรวมสูง จะมีความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างานสูง จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.9

5. เชาวน์อารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน ( $r = .228^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า พนักงานที่มีเชาวน์อารมณ์โดยรวมสูง จะมีความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานสูง จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.10

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์โดยรวม กับความพึงพอใจในงานทั้ง 5 ด้าน พบว่า เชาวน์อารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานด้านตัวงานสูงสุด ( $r = .307^{**}$ ) และเชาวน์อารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนต่ำสุด ( $r = .145^{**}$ )

## สมมติฐานที่ 2. บุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม

สมมติฐานที่ 2.1 บุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายในมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานด้านตัวงาน

สมมติฐานที่ 2.2 บุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายในมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทน

สมมติฐานที่ 2.3 บุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายในมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานด้านโอกาสในการเลื่อนขั้น

สมมติฐานที่ 2.4 บุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายในมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างาน

สมมติฐานที่ 2.5 บุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจัยควบคุมภายในมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 4.7

ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจัยควบคุมภายในกับความพึงพอใจในงาน

	JSรวม	JS1	JS2	JS3	JS4	JS5
IN-LOC	.325**	.189**	.167**	.364**	.202**	.227**

\*\*p<.01

หมายเหตุ

IN-LOC หมายถึง บุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจัยควบคุมภายใน

JSรวม หมายถึง ความพึงพอใจในงานโดยรวม

JS 1 หมายถึง ความพึงพอใจในงานด้านตัวงาน

JS 2 หมายถึง ความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทน

JS 3 หมายถึง ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสในการเลื่อนขั้น

JS 4 หมายถึง ความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างาน

JS 5 หมายถึง ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน

จากตารางที่ 4.7 แสดงผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจัยควบคุมภายในกับความพึงพอใจในงานโดยรวม พบว่า บุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจัยควบคุมภายในมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานโดยรวม ( $r = .325^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่าพนักงานที่มีลักษณะบุคลิกภาพเป็นแบบเชื่อในปัจจัยควบคุมภายในสูง จะมีความพึงพอใจในงานโดยรวมสูง ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 และเมื่อพิจารณาความพึงพอใจเป็นรายด้าน พบว่า

1. บุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจัยควบคุมภายในมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานด้านตัวงาน ( $r = .189^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจัยควบคุมภายในสูง จะมีความพึงพอใจในงานด้านตัวงานสูง จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.1

2. บุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายในมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทน ( $r = .167^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า พนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายในสูง จะมีความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนสูง จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.2

3. บุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายในมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานด้านโอกาสในการเลื่อนขั้น ( $r = .364^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า พนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายในสูง จะมีความพึงพอใจในงานด้านโอกาสในการเลื่อนขั้นสูง จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.3

4. บุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายในมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างาน ( $r = .202^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า พนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายในสูง จะมีความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างาน จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.4

5. บุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายในมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน ( $r = .227^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า พนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายในสูง จะมีความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานสูง จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.5

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายในกับความพึงพอใจในงานทั้ง 5 ด้าน พบว่า บุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายในมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานด้านโอกาสในการเลื่อนขั้นสูงสุด ( $r = .364^{**}$ ) และบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายในมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนต่ำสุด ( $r = .167^{**}$ )

### **สมมติฐานที่ 3. เซวน์อารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายใน**

สมมติฐานที่ 3.1 เซวน์อารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายใน

สมมติฐานที่ 3.2 เซวน์อารมณ์ด้านการกำกับควบคุมอารมณ์ตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายใน

สมมติฐานที่ 3.3 เซวน์อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายใน

สมมติฐานที่ 3.4 เซาว์นอารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายใน

สมมติฐานที่ 3.5 เซาว์นอารมณ์ด้านทักษะทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายใน

#### ตารางที่ 4.8

ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายในกับเซาว์นอารมณ์

	EQรวม	EQ1	EQ2	EQ3	EQ4	EQ5
IN-LOC	.177**	.058	.177**	.168**	.066	.227**

\*\*p<.01

หมายเหตุ

IN-LOC หมายถึง บุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายใน

EQรวม หมายถึง เซาว์นอารมณ์โดยรวม

EQ1 หมายถึง เซาว์นอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง

EQ 2 หมายถึง เซาว์นอารมณ์ด้านการกำกับควบคุมอารมณ์ตนเอง

EQ 3 หมายถึง เซาว์นอารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจในตนเอง

EQ 4 หมายถึง เซาว์นอารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึก

EQ 5 หมายถึง เซาว์นอารมณ์ด้านทักษะทางสังคม

จากตารางที่ 4.8 แสดงผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างเซาว์นอารมณ์กับบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายใน พบว่าเซาว์นอารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายใน ( $r = .177^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า พนักงานที่มีเซาว์นอารมณ์สูง จะมีลักษณะบุคลิกภาพเป็นแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายในสูง ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3 และเมื่อพิจารณาเซาว์นอารมณ์เป็นรายด้าน พบว่า

1. เซาว์นอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองไม่มีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายใน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .058 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่

3.1

2. ชาวไร่ชาวนาอรรถด้านการกำกับควบคุมอารมณ์ตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจัยควบคุมภายใน ( $r = .177^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า พนักงานที่มีชาวไร่ชาวนาอรรถด้านการกำกับควบคุมตนเองสูง จะมีลักษณะบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจัยควบคุมภายในสูง จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3.2

3. ชาวไร่ชาวนาอรรถด้านการสร้างแรงจูงใจตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจัยควบคุมภายใน ( $r = .168^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า พนักงานที่มีชาวไร่ชาวนาอรรถด้านการสร้างแรงจูงใจตนเองสูง จะมีลักษณะบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจัยควบคุมภายในสูง จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3.3

4. ชาวไร่ชาวนาอรรถด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกไม่มีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจัยควบคุมภายใน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .066 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 3.4

5. ชาวไร่ชาวนาอรรถด้านทักษะทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจัยควบคุมภายใน ( $r = .227^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า พนักงานที่มีชาวไร่ชาวนาอรรถด้านทักษะทางสังคมสูง จะมีลักษณะบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจัยควบคุมภายในสูง จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3.5

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างชาวไร่ชาวนาอรรถกับบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจัยควบคุมภายใน พบว่า บุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจัยควบคุมภายในมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับชาวไร่ชาวนาอรรถด้านทักษะทางสังคมสูงสุด ( $r = .227^{**}$ ) รองลงมาคือด้าน การกำกับควบคุมตนเอง ( $r = .177^{**}$ ) และด้านการสร้างแรงจูงใจตนเองน้อยสุด ( $r = .168^{**}$ ) ส่วนชาวไร่ชาวนาอรรถด้านการตระหนักรู้ในตนเองและด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกไม่มีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจัยควบคุมภายใน

#### **สมมติฐานที่ 4. ตัวแปรชาวไร่ชาวนาอรรถโดยรวมและบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจัยควบคุมภายใน อย่างน้อย 1 ตัวแปร สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานได้**

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1-2 ผู้วิจัยได้นำตัวแปรชาวไร่ชาวนาอรรถโดยรวม และบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจัยควบคุมภายใน มาทำการวิเคราะห์และสร้างสมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานโดยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) แสดงผลดังตารางที่ 4.9-4.10

1. ความพึงพอใจในงาน

ตารางที่ 4.9

แสดงตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ความพึงพอใจในงาน

ลำดับที่	ตัวแปร	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	F
1	บุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจัยควบคุมภายใน	.33	.11	.10	29.95* **
2	บุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจัยควบคุมภายในและเชาวน์อารมณ์โดยรวม	.41	.17	.16	19.20* **

\*\*\*p&lt;.001

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ตัวแปรบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจัยควบคุมภายในสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 10 และเมื่อเพิ่มตัวแปรเชาวน์อารมณ์เข้าไป พบว่าประสิทธิภาพในการพยากรณ์เพิ่มขึ้น ทำให้ตัวแปรทั้ง 2 ตัว ร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 16 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4 ที่ว่าตัวแปรเชาวน์อารมณ์โดยรวมและบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจัยควบคุมภายใน อย่างน้อย 1 ตัวแปร สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานได้

ตารางที่ 4.10

แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) และ  
คะแนนมาตรฐาน (Beta) และรูปแบบสมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงาน

ตัวแปร	B	SE B	Beta	t	Sig.
บุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุม ภายใน (ค่าคงที่)	.05 2.64	.01 .15	.33	5.47*** 17.34***	.000 .000
บุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุม ภายใน เซวาร์นอารมณ์โดยรวม (ค่าคงที่)	.05 .30 1.65	.01 .07 .27	.28 .26	4.80 4.38 6.11	.000 .000 .000

จากตารางที่ 4.10 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานในรูปคะแนน  
ดิบได้ ดังนี้

$$\text{ความพึงพอใจในงาน} = 1.65 + .05 (\text{บุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายใน}) + .30 (\text{เซวาร์นอารมณ์โดยรวม})$$

เมื่อแปลงคะแนนดิบให้เป็นคะแนนมาตรฐาน (Z - Score) จะได้สมการใน  
การพยากรณ์ความพึงพอใจในงาน ดังนี้

$$\text{ความพึงพอใจในงาน} = .28 (\text{บุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายใน}) + .26 (\text{เซวาร์นอารมณ์โดยรวม})$$