

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์ พฤติกรรมการเผชิญปัญหา กับผลการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาโรงพยาบาลสังกัดรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง" เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานประจำในโรงพยาบาลช่วงปีงบประมาณ 2550 โดยประชากรเป้าหมายมีจำนวนทั้งสิ้น 214 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 180 คน เพื่อป้องกันการสูญหายหรือแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงแจกแบบสอบถามไปยังประชากรทั้งหมดจำนวน 214 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับมา 210 ฉบับ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามพบว่า มีแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์เช่น ตอบไม่ครบ ตอบไม่ตรงคำสั่ง หรือตอบข้อเดียวกันทั้งหมด จำนวน 42 ฉบับ ดังนั้นได้แบบสอบถามที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์ นำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวน 168 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93 ของจำนวนแบบสอบถามที่ต้องการ

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์ พฤติกรรมการเผชิญปัญหา กับผลการปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์ พฤติกรรมการ

เผชิญปัญหา และผลการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 3 การสร้างสมการทำนาย

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 168 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุเฉลี่ย 38.83 ปี โดยอยู่ในช่วงอายุ 21 – 35 ปี มากที่สุด จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7 รองลงมาคือ กลุ่มอายุ 36 - 45 ปี จำนวน 64 คน และกลุ่มอายุ 45 -60 ปี น้อยที่สุดจำนวน 39 คน คิดเป็น ร้อยละ 23.2 โดยส่วนใหญ่มีอายุงาน 1 - 5 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8 รองลงมาคือ 11-15 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 มีสถานภาพโสด จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8 และอยู่ในสายงานวิชาชีพ 99 คน คิดเป็นร้อยละ 54 คน รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุ		
1.1 21 - 35 ปี	65	38.7
1.2 36 – 45 ปี	64	38.1
1.3 46 – 60 ปี	39	23.2
รวม	168	100
2. อายุงาน		
1 – 5 ปี	45	26.8
6 -10 ปี	26	15.5
11-15 ปี	40	23.8
16-20 ปี	27	16.1
21 ปีขึ้นไป	30	17.9
รวม	168	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
3. สถานภาพสมรส		
โสด	82	48.8
สมรส / มีคู่ครอง	76	45.2
แยกกันอยู่ / หย่าร้าง / หม้าย	10	6.0
รวม	168	100
4. ลักษณะงาน		
สายงานวิชาชีพ	91	54.2
สายงานสนับสนุน	77	45.8
รวม	168	100

1.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์

จากการวิเคราะห์บุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคะแนนบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์เฉลี่ยเท่ากับ 37.68 จากการจัดกลุ่มบุคคลสร้างสรรค์ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์ในระดับปานกลาง คือ มีจำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 81.5 กลุ่มที่มีบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์ในระดับดี มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 และกลุ่มที่มีบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์ในระดับต่ำมีจำนวนเพียง 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3 รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2

ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์
จำแนกตามเกณฑ์การแบ่งกลุ่ม

บุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์	เกณฑ์	ความถี่	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
ยอดเยี่ยม	86 - 123	-	-	-	-
ดีเลิศ	66 - 85	-	-	-	-
ดี	46 - 65	26	15.5	51.96	4.084
ปานกลาง	26 - 45	137	81.5	35.53	5.481
ต่ำ	6 - 25	5	3	22.60	1.516
ไม่สร้างสรรค์	ต่ำกว่า 5	-	-	-	-
รวม		168	100	37.68	8.330

1.2.2 การวิเคราะห์พฤติกรรมการเผชิญปัญหา

จากการวิเคราะห์พฤติกรรมการเผชิญปัญหา พบว่ากลุ่มตัวอย่างใช้พฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาสูงสุด คือ มีคะแนนรวมเฉลี่ยเท่ากับ 29.29 รองลงมาคือ พฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์สนับสนุนการแก้ปัญหา คะแนนรวมเฉลี่ย เท่ากับ 27.52 และใช้พฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหาน้อยสุด โดยมีคะแนนรวมเฉลี่ย 19.35 รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3

ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนรวมพฤติกรรมการเผชิญปัญหารายด้าน

พฤติกรรมการเผชิญปัญหา	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.
พฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา	29.29	3.865
พฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์สนับสนุนการแก้ปัญหา	27.52	3.697
พฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหา	19.35	2.828

เมื่อพิจารณาพฤติกรรมย่อยของพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในแต่ละด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา เท่ากับ 2.93 หมายถึงกลุ่มตัวอย่างใช้พฤติกรรมการการเผชิญปัญหาแบบมุ่งแก้ปัญหาในระดับสูงหรือใช้บ่อยครั้ง โดยใช้วิธีการเผชิญปัญหาเรียงตามลำดับคะแนนดังนี้คือการวางแผน ($\bar{X} = 3.17$) การลงมือกระทำการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 3.16$) การค้นหาการสนับสนุนทางสังคมเพื่อหาสิ่งช่วยเหลือ ($\bar{X} = 2.99$) การชะลอการเผชิญปัญหา ($\bar{X} = 2.81$) การระงับกิจกรรมอื่นที่ไม่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 2.52$)

ในส่วนพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์สนับสนุนการแก้ปัญหา พบว่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.75 หมายความว่ากลุ่มตัวอย่างใช้การแก้ปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์ในระดับสูงหรือใช้บ่อยครั้ง โดยใช้วิธีการเผชิญปัญหาเรียงตามลำดับคะแนนดังนี้ คือใช้การยอมรับ ($\bar{X} = 3.26$) การตีความหมายใหม่ในทางบวกและการเติบโต ($\bar{X} = 3.04$) การพึ่งศาสนา ($\bar{X} = 2.53$) การค้นหาการสนับสนุนทางสังคมเพื่อได้รับกำลังใจ ($\bar{X} = 2.52$) ในระดับสูงหรือใช้บ่อยครั้ง และใช้การมีอารมณ์ขัน ($\bar{X} = 2.41$) ในระดับต่ำหรือใช้น้อยครั้ง

นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างยังใช้วิธีการของพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหาอีก 3 วิธี คือ การระบายออกทางอารมณ์ ($\bar{X} = 2.57$) การไม่แสดงออกทางพฤติกรรม ($\bar{X} = 2.55$) การใช้สุราและสารเสพติด ($\bar{X} = 2.51$) ในระดับสูง ใช้การไม่เกี่ยวข้องทางความคิด ($\bar{X} = 2.40$) และการปฏิเสธ ($\bar{X} = 1.58$) ในระดับต่ำ โดยมีคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหาเท่ากับ 1.93 หมายถึง โดยรวมกลุ่มตัวอย่างใช้การเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหาในระดับต่ำหรือใช้น้อยครั้ง

และเมื่อมองภาพรวมทั้งหมดพบว่า กลุ่มตัวอย่างใช้การยอมรับบ่อยครั้งที่สุด และใช้การปฏิเสธต่ำสุด รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนวิธีการเผชิญปัญหาในแต่ละด้านของ
พฤติกรรมกรรมการเผชิญปัญหา

พฤติกรรมกรรมการเผชิญปัญหา	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	การแปลผล
พฤติกรรมกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา	2.93	.386	สูง (ใช้บ่อยครั้ง)
- การลงมือกระทำการแก้ปัญหา	3.16	.558	สูง (ใช้บ่อยครั้ง)
- การวางแผน	3.17	.519	สูง (ใช้บ่อยครั้ง)
- การระงับกิจกรรมอื่นที่ไม่เกี่ยวข้อง	2.52	.574	สูง (ใช้บ่อยครั้ง)
- การชะลอการเผชิญปัญหา	2.81	.555	สูง (ใช้บ่อยครั้ง)
- การค้นหาการสนับสนุนทางสังคมเพื่อหาสิ่ง ช่วยเหลือ	2.99	.702	สูง (ใช้บ่อยครั้ง)
พฤติกรรมกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์	2.75	.370	สูง (ใช้บ่อยครั้ง)
สนับสนุนการแก้ปัญหา			
- การค้นหาการสนับสนุนทางสังคมเพื่อได้รับ กำลังใจ	2.52	.474	สูง (ใช้บ่อยครั้ง)
- การตีความหมายใหม่ในทางบวกและการ เติบโต	3.04	.582	สูง (ใช้บ่อยครั้ง)
- การยอมรับ	3.26	.553	สูง (ใช้บ่อยครั้ง)
- การพึ่งศาสนา	2.53	.744	สูง (ใช้บ่อยครั้ง)
- การมีอารมณ์ขัน	2.41	.706	ต่ำ (ใช้น้อยครั้ง)
พฤติกรรมกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์	1.93	.282	ต่ำ (ใช้น้อยครั้ง)
ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหา			
- การปฏิเสธ	1.58	.521	ต่ำ (ใช้น้อยครั้ง)
- การระบายออกทางอารมณ์	2.57	.669	สูง (ใช้บ่อยครั้ง)
- การไม่แสดงออกทางพฤติกรรม	2.55	.294	สูง (ใช้บ่อยครั้ง)
- การไม่เกี่ยวข้องทางความคิด	2.40	.524	ต่ำ (ใช้น้อยครั้ง)
- การใช้สุราและสารเสพติด	2.51	.212	สูง (ใช้บ่อยครั้ง)

1.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลผลการปฏิบัติงาน

การรวบรวมคะแนนผลการปฏิบัติงานระหว่างเดือนกรกฎาคม 2550 – ธันวาคม 2550 ที่ประเมินโดยหัวหน้างานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยเท่ากับ 88.52 คะแนน โดยที่ส่วนใหญ่มีคะแนนประเมินในระดับดีมีจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 53.0 รองลงมามีคะแนนประเมินในระดับดีมาก จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 45.8 และอยู่ในระดับปานกลางน้อยสุดจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2

ตารางที่ 4.5

ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนผลการปฏิบัติงาน
จำแนกตามเกณฑ์การแบ่งกลุ่ม

ผลการปฏิบัติงาน	เกณฑ์	ความถี่	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
ดีมาก	91 - 100	77	45.8	92.31	1.480
ดี	71 - 90	89	53.0	85.71	4.442
ปานกลาง	51 - 70	2	1.2	68.00	2.828
ต้องปรับปรุง	26 - 50	-	-	-	-
รวม		168	100	88.52	5.228

ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยในครั้งนี้ กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันมีบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์ต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์ต่างกัน

H_0 : อายุแตกต่างกันมีบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุแตกต่างกันอย่างน้อยสองช่วงอายุมีบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.6

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์
จำแนกตามอายุ

	\bar{x}			F Ratio	p-value
	21 - 35 ปี (n = 65)	36 - 45 ปี (n = 64)	46 - 60 ปี (n = 39)		
บุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์	37.49	39.50	35.03	3.635	.029*

$p < .05$

ตารางที่ 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์ตามอายุ พบว่า ค่า p-value เท่ากับ .029 มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับสมมติฐานการวิจัย ที่ว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันอย่างน้อยสองช่วงอายุมีบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์ต่างกัน จากนั้นทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ (Post Hoc analysis) ด้วยสถิติ LSD เพื่อทดสอบว่ากลุ่มอายุใดมีความแตกต่างกัน ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7

การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์รายคู่ (Post Hoc analysis)
จำแนกตามอายุ

	\bar{X}	Mean Difference		
		21 - 35 ปี	36 - 45 ปี	46 - 60 ปี
21 - 35 ปี	37.49	-		
36 - 45 ปี	39.50	2.01 (.166)	-	
46 - 60 ปี	35.03	-2.47 (.139)	-4.47 (.008)*	-

p < .05

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บแสดงค่า p value

จากตารางที่ 4.7 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบว่า กลุ่มอายุ 36 – 45 ปี และกลุ่มอายุ 46 - 60 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มอายุ อายุ 36 – 45 ปี มีค่าเฉลี่ยบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์สูงกว่ากลุ่มอายุ 46-60 ปี ขณะที่คู่อื่นๆไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 1.1 สรุปว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันมีบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์ต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์ต่างกัน

H_0 : อายุงานแตกต่างกันมีบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุงานแตกต่างกันอย่างน้อยสองช่วงอายุงานมีบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์
จำแนกตามอายุงาน

	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})					F Ratio	p-value
	1 - 5 ปี (n = 44)	6-10 ปี (n = 28)	11-15 ปี (n = 40)	16-20 ปี (n = 26)	21 ปีขึ้นไป (n = 30)		
บุคลิกภาพมิติ สร้างสรรค์	38.58	37.12	38.05	37.89	36.17	.420	.790

ตารางที่ 4.8 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์จำแนกตามอายุงาน พบว่า ค่า p-value เท่ากับ .790 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 1.2 สรุปได้ว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์ไม่ต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์ต่างกัน

H_0 : สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพสมรสแตกต่างกันอย่างน้อยสองสถานภาพมีบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์
จำแนกตามสถานภาพสมรส

	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})			F Ratio	p-value
	โสด (n = 82)	สมรส/มีคู่ครอง (n = 76)	หย่า/หม้าย/ แยกกันอยู่ (n = 10)		
บุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์	39.01	36.67	34.50	2.273	.096

ตารางที่ 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ค่า p-value เท่ากับ .096 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 1.3 สรุปได้ว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์ไม่ต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.4 พนักงานที่มีลักษณะงานต่างกันมีบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์ต่างกัน

H_0 : ลักษณะงานแตกต่างกันมีบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ลักษณะงานแตกต่างกันมีบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบทีของบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์
เปรียบเทียบระหว่างลักษณะงานสายวิชาชีพและสายสนับสนุน

	วิชาชีพ (n=91)		สนับสนุน (n=77)		t	p-value
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
บุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์	37.99	8.750	37.325	7.846	.514	.608

ตารางที่ 4.10 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์ระหว่างพนักงานสายงานสายวิชาชีพและสายสนับสนุน จากการทดสอบที (t-test) พบว่าบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์มีค่า p-value เท่ากับ .608 มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 1.4 นั่นคือ พนักงานที่มีลักษณะงานต่างกันมีบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์ไม่ต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1.1 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งแก้ปัญหาต่างกัน

H_0 : อายุต่างกันมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งแก้ปัญหาไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุต่างกันอย่างน้อยสองช่วงอายุมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งแก้ปัญหาต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1.2 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์สนับสนุนการแก้ปัญหาต่างกัน

H_0 : อายุต่างกันมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์สนับสนุนการแก้ปัญหาไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุต่างกันอย่างน้อยสองช่วงอายุมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์สนับสนุนการแก้ปัญหาแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1.3 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหาแตกต่างกัน

H_0 : อายุต่างกันมีพฤติกรรมกาการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหา
ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุต่างกันอย่างน้อยสองช่วงอายุมีพฤติกรรมกาการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์
ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหาแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยพฤติกรรมกาการเผชิญปัญหา
จำแนกตามอายุ

พฤติกรรมกาการเผชิญ ปัญหา	ค่าเฉลี่ย			F Ratio	p-value
	21 - 35 ปี (n = 65)	36 - 45 ปี (n = 64)	46 - 60 ปี (n = 39)		
1. มุ่งเน้นการแก้ปัญหา	2.97	2.95	2.81	2.349	.099
2. มุ่งเน้นอารมณ์ สนับสนุนการแก้ปัญหา	2.80	2.78	2.63	2.756	.067
3. มุ่งเน้นอารมณ์ไม่ สนับสนุนการแก้ปัญหา	1.94	1.93	1.91	.191	.826

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมกาการเผชิญปัญหาจำแนกตามอายุ พบว่า พฤติกรรมกาการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา มีค่า p-value เท่ากับ .099 มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 2.1.1 นั่นคือพนักงานที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมกาการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาไม่แตกต่างกัน

ในส่วนพฤติกรรมกาการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์สนับสนุนการแก้ปัญหา ค่า p-value เท่ากับ .067 มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 2.1.2 นั่นคือพนักงานที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมกาการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหาไม่แตกต่างกัน

ขณะที่พฤติกรรมกาการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์ที่ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหามีค่า p-value เท่ากับ .826 มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1.3 นั้นคือพนักงานที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้น
อารมณ์ที่ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหาไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 2.1 และสรุปได้ว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันมี
พฤติกรรมการเผชิญปัญหาไม่ต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2 พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2.1 พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่ง
แก้ปัญหาต่างกัน

H_0 : อายุงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งแก้ปัญหาไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุงานแตกต่างกันอย่างน้อยสองช่วงอายุงานมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบ
มุ่งแก้ปัญหาไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2.2 พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้น
อารมณ์สนับสนุนการแก้ปัญหาต่างกัน

H_0 : อายุงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์สนับสนุนการ
แก้ปัญหาไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุงานแตกต่างกันอย่างน้อยสองช่วงอายุงานมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบ
มุ่งเน้นอารมณ์สนับสนุนการแก้ปัญหาไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2.3 พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้น
อารมณ์ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหาต่างกัน

H_0 : อายุงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์ไม่สนับสนุนการ
แก้ปัญหาไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุงานแตกต่างกันอย่างน้อยสองช่วงอายุงานมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบ
มุ่งเน้นอารมณ์ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหาไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเผชิญปัญหา
จำแนกตามอายุงาน

พฤติกรรมการเผชิญ ปัญหา	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})					F Ratio	p-value
	1-5 ปี (n=44)	6-10 ปี (n=28)	11-15 ปี (n=40)	16-20 ปี (n=26)	21 ปีขึ้นไป (n=30)		
1. มุ่งเน้นการแก้ปัญหา	2.99	2.94	2.99	2.85	2.81	1.534	.195
2. มุ่งเน้นอารมณ์ สนับสนุนการแก้ปัญหา	2.84	2.68	2.77	2.71	2.69	1.221	.304
3. มุ่งเน้นอารมณ์ไม่ สนับสนุนการแก้ปัญหา	1.94	1.96	1.94	1.93	1.90	.150	.963

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการเผชิญปัญหาจำแนกตามอายุงาน พบว่า พฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา แบบมุ่งเน้นอารมณ์สนับสนุนการแก้ปัญหา และแบบมุ่งเน้นอารมณ์ที่ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหา มีค่า p-value เท่ากับ .195, .304 และ .963 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 2.2.1, 2.2.2 และ 2.2.3 สรุปได้ว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาทั้งสามแบบไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.3.1 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาต่างกัน

H_0 : สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพสมรสแตกต่างกันอย่างน้อยสองสถานภาพมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.3.2 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์สนับสนุนการแก้ปัญหาต่างกัน

H_0 : สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์สนับสนุนการแก้ปัญหาไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพสมรสแตกต่างกันอย่างน้อยสองสถานภาพมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์สนับสนุนการแก้ปัญหาแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.3.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหาต่างกัน

H_0 : สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหาไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพสมรสแตกต่างกันอย่างน้อยสองสถานภาพมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหาแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเผชิญปัญหา
จำแนกตามสถานภาพสมรส

พฤติกรรมการเผชิญปัญหา	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})			F Ratio	p-value
	โสด (n = 82)	สมรส/มีคู่ครอง (n = 76)	หย่า/หม้าย/ แยกกันอยู่ (n = 10)		
1. มุ่งเน้นการแก้ปัญหา	3.02	2.85	2.72	5.754	.004**
2. มุ่งเน้นอารมณ์สนับสนุนการแก้ปัญหา	2.82	2.68	2.76	3.142	.046*
3. มุ่งเน้นอารมณ์ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหา	1.97	1.90	1.96	1.291	.278

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

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการเผชิญปัญหาจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่าพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา มีค่า p-value เท่ากับ .004 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 2.3.1 ที่ว่าสถานภาพ

สมรสแตกต่างกันอย่างน้อยสองสถานภาพมีพฤติกรรมกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาแตกต่างกัน

การเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์สนับสนุนการแก้ปัญหาที่มีค่า p-value เท่ากับ .046 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 2.3.2 ที่ว่าสถานภาพสมรสแตกต่างกันอย่างน้อยสองสถานภาพมีพฤติกรรมกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์สนับสนุนการแก้ปัญหาแตกต่างกัน

ขณะที่การเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์ที่ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหาที่มีค่า p-value เท่ากับ .278 มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 2.3.3 สรุปว่า สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีพฤติกรรมกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหาไม่แตกต่างกัน

จากนั้นทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ (Post Hoc) ของพฤติกรรมกรรมการเผชิญปัญหาแต่ละด้าน ด้วยสถิติ LSD เพื่อทดสอบว่าคู่ใดมีความแตกต่างกัน ได้ผลแสดงในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14

การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมกรรมการเผชิญปัญหารายคู่ (Post Hoc analysis)
จำแนกตามสถานภาพสมรส

	\bar{X}	Mean difference		
		โสด	สมรส/มีคู่ครอง	หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่
การเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา				
โสด	3.02	-		
สมรส/มีคู่ครอง	2.85	-.17 (.005)*	-	
หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่	2.72	-.30 (.017)*	-.13 (.296)	-
การเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์สนับสนุนการแก้ปัญหา				
โสด	2.82	-		
สมรส/มีคู่ครอง	2.68	-.15 (.013)*	-	
หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่	2.76	-.06 (.613)	.08 (.496)	-

p < .05

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บแสดงค่า p value

จากตารางที่ 4.14 เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา รายคู่พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 2 คู่ คือ พนักงานที่เป็นโสดและสมรส

($p=.005$) พนักงานที่เป็นโสดและหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ ($p=.017$) สรุปว่า กลุ่มที่เป็นโสดมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งแก้ปัญหาสูงสุด ขณะที่คู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์สนับสนุนการแก้ปัญหา รายคู่ พบว่าพนักงานที่เป็นโสดมีความแตกต่างกับพนักงานที่สมรสอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=.013$) สรุปว่า กลุ่มที่มีสถานภาพโสดมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์สนับสนุนการแก้ปัญหาสูงกว่าสถานภาพสมรส ขณะที่คู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ขณะที่การเปรียบเทียบพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหา ไม่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่มทั้งสามกลุ่ม

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.4 พนักงานที่มีลักษณะงานต่างกันมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.4.1 พนักงานที่มีลักษณะงานต่างกันมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งแก้ปัญหาต่างกัน

H_0 : ลักษณะงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งแก้ปัญหาไม่แตกต่างกัน

H_1 : ลักษณะงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งแก้ปัญหาแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.4.2 พนักงานที่มีลักษณะงานต่างกันมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์สนับสนุนการแก้ปัญหาต่างกัน

H_0 : ลักษณะงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์สนับสนุนการแก้ปัญหาไม่แตกต่างกัน

H_1 : ลักษณะงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์สนับสนุนการแก้ปัญหาแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.4.3 พนักงานที่มีลักษณะงานต่างกันมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์สนับสนุนการแก้ปัญหาต่างกัน

H_0 : ลักษณะงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหาไม่แตกต่างกัน

H_1 : ลักษณะงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหาแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบทีของค่าเฉลี่ยพฤติกรรมกรรมการเผชิญปัญหา
เปรียบเทียบระหว่างลักษณะงานสายวิชาชีพและสายสนับสนุน

พฤติกรรมกรรมการเผชิญปัญหา	วิชาชีพ (n=91)		สนับสนุน (n=77)		t	p-value
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD		
1. มุ่งเน้นการแก้ปัญหา	29.53	3.810	29.00	3.934	.881	.380
2. มุ่งเน้นอารมณ์สนับสนุน การแก้ปัญหา	27.97	3.507	27.00	3.866	1.699	.091
3. มุ่งเน้นอารมณ์ไม่สนับสนุน การแก้ปัญหา	19.30	2.702	19.40	2.988	-.241	.810

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพฤติกรรมกรรมการเผชิญปัญหา ระหว่างพนักงานสายงานวิชาชีพและสายสนับสนุน จากการทดสอบค่าที (t-test) พบว่าการเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการเผชิญปัญหาทั้ง 3 แบบระหว่างพนักงานสายงานวิชาชีพและสายงานสนับสนุนมีค่า p-value เท่ากับ .380 .091 และ .810 ตามลำดับ มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 2.4.1, 2.4.2 และ 2.4.3 สรุปได้ว่า พนักงานสายงานวิชาชีพและสายงานสนับสนุนมีพฤติกรรมกรรมการเผชิญปัญหาแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 บุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน

H_0 : บุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน

H_1 : บุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.16

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์กับผลการปฏิบัติงาน

	บุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์	
	r	p-value
ผลการปฏิบัติงาน	.036	.322

จากตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ มิติสร้างสรรค์กับผลการปฏิบัติงานเท่ากับ .036 และ p value เท่ากับ .322 จึงยอมรับ H_0 และ ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 3 สรุปว่าบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 4 พฤติกรรมการเผชิญปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.1 การเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน

H_0 : การเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน

H_1 : การเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.2 การเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์สนับสนุนการแก้ปัญหาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน

H_0 : การเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์สนับสนุนการแก้ปัญหาไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน

H_1 : การเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์สนับสนุนการแก้ปัญหาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.3 การเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหาที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการปฏิบัติงาน

H_0 : การเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหาไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการปฏิบัติงาน

H_1 : การเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหาที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.17

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเผชิญปัญหากับผลการปฏิบัติงาน

	ผลการปฏิบัติงาน	
	r	p-value
1. มุ่งเน้นการแก้ปัญหา	.038	.312
2. มุ่งเน้นอารมณ์สนับสนุนการแก้ปัญหา	.040	.302
3. มุ่งเน้นอารมณ์ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหา	-.007	.466

จากตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างพฤติกรรมการเผชิญปัญหารายด้านกับผลการปฏิบัติงาน พบว่า

- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา กับผลการปฏิบัติงานเท่ากับ .038 และ p value เท่ากับ .312 มากกว่าระดับนัยสำคัญที่ .05 จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 4.1 นั่นคือพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน

- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์สนับสนุนการแก้ปัญหา กับผลการปฏิบัติงานเท่ากับ .040 และ p value เท่ากับ .302 มากกว่าระดับนัยสำคัญที่ .05 จึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 4.2 สรุปได้ว่าพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์สนับสนุนการแก้ปัญหาไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน

- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์ที่ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหา กับผลการปฏิบัติงานเท่ากับ -.007 และ p value เท่ากับ .466 มีค่า p value มากกว่าระดับนัยสำคัญที่ .05 จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 4.3 สรุปได้ว่าพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์ที่ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหาไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการปฏิบัติงาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 5 บุคลิกภาพมิตีสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเผชิญปัญหา

สมมติฐานการวิจัยที่ 5.1 บุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา

H_0 : บุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา

H_1 : บุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา

สมมติฐานการวิจัยที่ 5.2 บุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์สนับสนุนการแก้ปัญหา

H_0 : บุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์สนับสนุนการแก้ปัญหา

H_1 : บุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์สนับสนุนการแก้ปัญหา

สมมติฐานการวิจัยที่ 5.3 บุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหา

H_0 : บุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์ไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นไม่อารมณ์สนับสนุนการแก้ปัญหา

H_1 : บุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหา

ตารางที่ 4.18

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์กับพฤติกรรมการเผชิญปัญหา

	บุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์	
	r	p-value
มุ่งเน้นการแก้ปัญหา	.139	.036 *
มุ่งเน้นอารมณ์สนับสนุนการแก้ปัญหา	.295	.000 **
มุ่งเน้นอารมณ์ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหา	-.111	.076

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

จากตารางที่ 4.18 แสดงผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์กับพฤติกรรมการเผชิญปัญหารายด้าน พบว่า

- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์กับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาเท่ากับ .139 และ p value เท่ากับ .036 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่.05 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 5.1 สรุปได้ว่าบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา หมายความว่า ถ้าคะแนนบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น พฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาจะเพิ่มขึ้นด้วย

- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์กับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์สนับสนุนการแก้ปัญหาเท่ากับ .295 และ p value เท่ากับ .000 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่.01 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 5.2 สรุปได้ว่าบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์สนับสนุนการแก้ปัญหา หมายความว่าถ้าคะแนนบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์สูงขึ้น พฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์สนับสนุนการแก้ปัญหาจะสูงขึ้นด้วย

- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์กับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์ที่ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหาเท่ากับ -.111 และ p value เท่ากับ .076 มากกว่าระดับนัยสำคัญที่.05 จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 5.3 สรุปว่าบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์ไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์ที่ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหา

ส่วนที่ 3 การสร้างสมการทำนายผลการปฏิบัติงาน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาว่า ตัวแปรบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์ และ พฤติกรรมการเผชิญปัญหาทั้ง 3 แบบจะสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้หรือไม่ โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ไม่มีตัวแปรใดที่มีอำนาจในการทำนายผลการปฏิบัติงานได้