

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงประยุกต์เรื่อง “บุคลิกอารมณ์ตามอาชีพ บุคลิกภาพตามทฤษฎีชาวนัจจิตอัจฉริยะ ความพึงพอใจในงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานสายงานด้านการตลาดในสถาบันการเงินสังกัดกระทรวงการคลังแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร” ซึ่งมีรายละเอียดต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานสายงานด้านการตลาดที่มีหน้าที่งานในด้านสินเชื่อของสถาบันการเงินสังกัดกระทรวงการคลังแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 130 คน (ข้อมูล : ก.พ. 2550) โดยพนักงานอยู่ในฝ่ายส่งเสริมธุรกิจจำนวน 50 คน ฝ่ายรับประกันการส่งออก 12 คน ฝ่ายพัฒนาธุรกิจขนาดย่อม จำนวน 29 คน สาขาพระราม 2 จำนวน 9 คน สาขาพระราม 4 จำนวน 12 คน สาขารังสิต จำนวน 9 คน สาขาบางนา-ตราด กม.3 จำนวน 5 คน และสาขาสาทร จำนวน 4 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ คือ พนักงานสายงานด้านการตลาดที่มีหน้าที่งานในด้านสินเชื่อทุกคน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษาค้นครั้งนี้ คือ

1. ตัวแปรลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีชาวนัจจิตอัจฉริยะ (Spiritual Intelligence : SQ) ซึ่งประกอบด้วยลักษณะบุคลิกภาพ 6 แบบดังต่อไปนี้ ลักษณะบุคลิกภาพแบบยึดระเบียบแบบแผน (Conventional) ลักษณะบุคลิกภาพแบบชอบเข้าสังคม (Social) ลักษณะบุคลิกภาพแบบชอบสำรวจ (Investigative) ลักษณะบุคลิกภาพแบบชอบงานศิลป์ (Artistic) ลักษณะบุคลิกภาพแบบยึดความจริง (Realistic) และลักษณะบุคลิกภาพแบบกล้าได้กล้าเสีย (Enterprising)

2. ตัวแปรความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) โดยแบ่งองค์ประกอบความพึงพอใจในงาน 5 ด้านดังต่อไปนี้ ตัวงาน ค่าตอบแทน โอกาสในการเลื่อนขั้น หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน

3. ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ ฝ่าย / สาขาที่สังกัด ข้อมูลการใช้เทคโนโลยี ความสะอาดของพื้นที่ทำงานที่ใช้ในการปฏิบัติงานและอุณหภูมิภายในพื้นที่ทำงานที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม คือ บุคลิกอารมณ์ตามอาชีพ สามารถจำแนกได้ 3 ลักษณะ คือ ความปิติยินดี (Pleasure) การกระตุ้น (Arousal) และการครอบงำ (Dominance)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามที่ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยให้ผู้ตอบกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง □ หรือ ระบุคำตอบในช่องว่างตามความเป็นจริง ซึ่งประกอบด้วย

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ จำนวนปีที่ทำงานในองค์กร ตำแหน่งงานในองค์กร และผลการปฏิบัติงานที่สะท้อนในผลการขึ้นเงินเดือน

1.2 สภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ฝ่าย / สาขาที่สังกัด ข้อมูลการใช้เทคโนโลยี ความสะอาดของพื้นที่ทำงานที่ใช้ในการปฏิบัติงานและอุณหภูมิภายในพื้นที่ทำงานที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบวัดเกี่ยวกับบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพ ซึ่งการวิจัยนี้มีการดัดแปลงแบบสอบวัดที่นำมาจากอัปสร กรีกัษร, 2546 โดยผู้วิจัยร่วมกับอาจารย์ ดร. อุบลวรรณ ภวากานันท์ ซึ่งพัฒนามาจากแบบสอบวัด The PAD Temperament Scale ของ ดร.มีฮราเบียน (Mehrabian, 1998, p.12) โดยวัดบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพ จำแนกได้ 3 ลักษณะ คือ ความปิติยินดี (Pleasure) การกระตุ้น (Arousal) และการครอบงำ (Dominance) โดยมีจำนวนข้อคำถามของบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1

จำนวนข้อคำถามของลักษณะบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพ

บุคลิกอารมณ์ตามอาชีพ	ข้อ คำถาม เชิงบวก (ข้อ)	ข้อ คำถาม เชิงลบ (ข้อ)	จำนวน รวมข้อ คำถาม (ข้อ)
ลักษณะปิติยินดี (Pleasure)	9	8	17
ลักษณะการกระตุ้น (Arousal)	6	5	11
ลักษณะการครอบงำ (Dominance)	6	4	10
			38

ในแบบสอบถามวัดมีลักษณะการประเมินแบบสองทิศทางและการให้คะแนนของคำตอบใช้มาตราวัดแบบซีแมนติก ดิฟเฟอเรนเชียล สเกล (Semantic Differential Scale) โดยแบ่งเป็น 9 ระดับ ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2

การให้คะแนนของลักษณะบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพ

ข้อความ	การให้คะแนนของ ข้อคำถามเชิงบวก	การให้คะแนนของ ข้อคำถามเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	+4	-4
เห็นด้วยมาก	+3	-3
เห็นด้วย	+2	-2
ค่อนข้างเห็นด้วย	+1	-1
เฉย ๆ	0	0
ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	-1	+1
ไม่เห็นด้วย	-2	+2
ไม่เห็นด้วยมาก	-3	+3
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	-4	+4

โดยมีขั้นตอนในการคำนวณบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพแต่ละลักษณะ ดังนี้

ขั้นที่ 1 นำคะแนนดิบที่ได้ของแต่ละคนไปทำการหาคะแนนรวมของบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพแต่ละลักษณะ ได้แก่ ลักษณะปิติยินดีมีคะแนนเต็มตั้งแต่ - 68 ถึง 68 (จำนวนข้อคำถาม จำนวน 17 ข้อ) ลักษณะการกระตุ้นมีคะแนนเต็มตั้งแต่ -44 ถึง 44 (จำนวนข้อคำถาม จำนวน 11 ข้อ) และลักษณะการครอบงำมีคะแนนเต็มตั้งแต่ -40 ถึง 40 (จำนวนข้อคำถาม จำนวน 10 ข้อ)

ขั้นที่ 2 นำคะแนนรวมของบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพแต่ละลักษณะมาคำนวณหาค่าคะแนนมาตรฐาน (Z-score) ของแต่ละลักษณะ โดยใช้คะแนนดิบ (X) ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังนี้

$$Z = \frac{X - \bar{x}}{S.D.}$$

การวิจัยนี้ใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเป็นเกณฑ์ปกติ (Norms) ตามคู่มือแบบวัดของมีฮราเบียน (Mehrabian, 1998, p.3) มีค่าดังต่อไปนี้

ลักษณะปิติยินดี ค่าเฉลี่ย = 8.80 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 31.20

ลักษณะการกระตุ้น ค่าเฉลี่ย = 2.30 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 15.60

ลักษณะการครอบงำ ค่าเฉลี่ย = 2.80 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 12.30

ดังนั้นในการคำนวณค่าคะแนนมาตรฐานของลักษณะปิติยินดี (P) การกระตุ้น (A) และการครอบงำ (D) ของพนักงานแต่ละคนจึงเป็นดังนี้

$$Z_p = \frac{\text{คะแนนดิบลักษณะปิติยินดี} - \text{ค่าเฉลี่ยลักษณะปิติยินดี (8.80)}}{\text{ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะปิติยินดี (31.20)}} \quad (\text{คะแนนมาตรฐาน})$$

$$Z_A = \frac{\text{คะแนนดิบลักษณะการกระตุ้น} - \text{ค่าเฉลี่ยลักษณะการกระตุ้น (2.30)}}{\text{ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะการกระตุ้น (15.60)}} \quad (\text{คะแนนมาตรฐาน})$$

$$Z_D = \frac{\text{คะแนนดิบลักษณะการครอบงำ} - \text{ค่าเฉลี่ยลักษณะการครอบงำ (2.80)}}{\text{ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะการครอบงำ (12.30)}} \quad (\text{คะแนนมาตรฐาน})$$

ขั้นที่ 3 จากนั้นหาค่า P (ลักษณะปิติยินดี) A (ลักษณะการกระตุ้น) และ D (ลักษณะการครอบงำ) ซึ่งก็คือคะแนนเฉลี่ยของคะแนนมาตรฐานของ P, A และ D ตามลำดับ โดยส่วนใหญ่มักจะมีค่าอยู่ในช่วง -1 ถึง 1 (Mehrabian, 1998, p.2) เมื่อได้ P, A และ D (คะแนนเฉลี่ยของคะแนนมาตรฐาน (\bar{Z})) ทั้งสามลักษณะข้างต้น ก็ทำการประเมินระดับของคะแนนว่ามีค่าอยู่ระดับใดโดยเปรียบเทียบกับช่วงคะแนนของระดับของคะแนนมาตรฐานของบุคลิกอารมณ์ตามอาชีฟ (Mehrabian, 1998, p.4) ตามตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3

ช่วงคะแนนของระดับของคะแนนมาตรฐานของบุคลิกอารมณ์ตามอาชีฟ

คะแนนมาตรฐาน	ระดับของคะแนน
2.26 ขึ้นไป	สูงที่สุด
1.76 ถึง 2.25	สูงอย่างยิ่ง
1.26 ถึง 1.75	สูงมาก
0.76 ถึง 1.25	สูง
0.26 ถึง 0.75	ค่อนข้างสูง
0.25 ถึง -0.25	ปานกลาง
-0.26 ถึง -0.75	ค่อนข้างต่ำ
-0.76 ถึง -1.25	ต่ำ
-1.26 ถึง -1.75	ต่ำมาก
-1.76 ถึง -2.25	ต่ำอย่างยิ่ง
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ -2.26	ต่ำที่สุด

ขั้นที่ 4 สามารถนำ P, A และ D มาคำนวณหาอารมณ์พื้นฐานต่าง ๆ ซึ่งสามารถคำนวณได้โดยใช้สูตรตามคู่มือแบบวัดของมิฮราเบียน อาจมีค่าเป็นบวกหรือลบโดยส่วนใหญ่มีค่าตั้งแต่ -2.5 ถึง 2.5 ซึ่งอารมณ์พื้นฐานที่มีลักษณะตรงข้ามกัน 4 คู่ดังนี้

1. อารมณ์ร่าเริง (Exuberant) $.577 \times (+P+A+D)$ ตรงข้ามกับอารมณ์เบื่อหน่าย (Bored) $.577 \times (-P-A-D)$

2. อารมณ์พึ่งพาผู้อื่น (Dependent) $.577 \times (+P+A-D)$ ตรงข้ามกับอารมณ์เหยียดหยาม (Disdainful) $.577 \times (-P-A+D)$

3. อารมณ์ผ่อนคลาย (Relaxed) $.577 \times (+P-A+D)$ ตรงข้ามกับอารมณ์วิตกกังวล (Anxious) $.577 \times (-P+A-D)$

4. อารมณ์อ่อนน้อม (Docile) $.577 \times (+P-A+D)$ ตรงข้ามกับอารมณ์ไม่เป็นมิตร (Hostile) $.577 \times (-P+A+D)$

ซึ่งค่าของอารมณ์พื้นฐาน 8 อารมณ์นี้สามารถนำไปเปรียบเทียบกับช่วงคะแนนของระดับของคะแนนมาตรฐานของบุคลิกภาพตามอาชีพ ตามตารางที่ 3.3 เพื่อจะได้ทราบว่ามีความอยู่ในระดับใด

ตัวอย่างเช่น ค่า $P = 0.78$, $A = -0.83$, $D = 0.87$

1. อารมณ์ผ่อนคลายมีค่าเท่ากับ $.577 \times [(0.78) - (-0.83) + (0.87)] = 1.43$

เมื่อเปรียบเทียบกับระดับของคะแนนพบว่าอารมณ์ผ่อนคลายมีระดับของคะแนนอยู่ในระดับสูงมาก นั่นคือถ้าบุคคลมีลักษณะปิติยินดีสูง การกระตุ้นต่ำ และมีการครอบงำสูงทำให้บุคคลนั้นมีอารมณ์ผ่อนคลาย (+P-A+D) ในระดับสูงมาก เนื่องด้วยมีลักษณะปิติยินดีสูงต่อสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ ไม่ถูกรบกวนโดยตัวกระตุ้นจากภายนอกและสามารถควบคุมสถานการณ์ได้ บุคคลนั้นจึงเกิดอารมณ์ผ่อนคลาย

2. อารมณ์วิตกกังวลมีค่าเท่ากับ $.577 \times [-(0.78) + (-0.83) - (0.87)] = -1.43$

เมื่อเปรียบเทียบกับระดับของคะแนนพบว่าอารมณ์วิตกกังวลมีระดับของคะแนนอยู่ในระดับต่ำมาก นั่นคือถ้าบุคคลมีลักษณะปิติยินดีสูง การกระตุ้นต่ำ และมีการครอบงำสูงทำให้บุคคลนั้นมีอารมณ์วิตกกังวล (-P+A-D) ในระดับต่ำมาก เนื่องด้วยบุคคลนี้เกิดอารมณ์ผ่อนคลายในระดับสูงมาก จึงไม่เกิดอารมณ์วิตกกังวล เป็นต้น

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวข้องกับลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตต์ อัจฉริยะ โดยนำแบบสอบถามมาจาก วรานุช กิจเจริญ, 2547 ซึ่งพัฒนามาจากแนวคิดของโซฮาร์ และมาร์แชล (Zohar & Marshall, 2000) ประกอบด้วยข้อคำถามทางบวกเกี่ยวกับลักษณะบุคลิกภาพ 6 แบบ ดังต่อไปนี้

- แบบยึดตามระเบียบแบบแผน (Conventional)
- แบบชอบเข้าสังคม (Social)
- แบบชอบสำรวจ (Investigative)

- แบบชอบงานศิลป์ (Artistic)
- แบบยึดความจริง (Realistic)
- แบบกล้าได้กล้าเสีย (Enterprising)

โดยมีจำนวนข้อคำถามของลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเฮาเวนจิตต์อัจฉริยะ ดังตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4

จำนวนข้อคำถามของลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเฮาเวนจิตต์อัจฉริยะ

ลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเฮาเวนจิตต์อัจฉริยะ	จำนวน ข้อคำถาม (ข้อ)
ลักษณะบุคลิกภาพแบบยึดตามระเบียบแบบแผน (Conventional)	17
ลักษณะบุคลิกภาพแบบชอบเข้าสังคม (Social)	18
ลักษณะบุคลิกภาพแบบชอบสำรวจ (Investigative)	10
ลักษณะบุคลิกภาพแบบชอบงานศิลป์ (Artistic)	12
ลักษณะบุคลิกภาพแบบยึดความจริง (Realistic)	16
ลักษณะบุคลิกภาพแบบกล้าได้กล้าเสีย (Enterprising)	11
	84

และการให้คะแนนของคำตอบใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังตารางที่ 3.5

ตารางที่ 3.5

การให้คะแนนของลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตต์อัจฉริยะ

ลักษณะคำตอบ	การให้คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

นำคะแนนที่ได้จากข้อคำถามแต่ละด้านมาหาคะแนนเฉลี่ย ซึ่งการประเมินระดับของคะแนนว่ามีค่าระดับใดจะพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยของแต่ละลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตต์อัจฉริยะ ดังนี้

$$\text{คะแนนเฉลี่ยของแต่ละลักษณะบุคลิกภาพ} = \frac{\text{คะแนนดิบของแต่ละลักษณะบุคลิกภาพ}}{\text{จำนวนข้อของแต่ละลักษณะบุคลิกภาพ}}$$

จากนั้นนำคะแนนเฉลี่ยแต่ละลักษณะบุคลิกภาพมาเปรียบเทียบกับระดับของคะแนนดังตารางที่ 3.6 ซึ่งได้จากวิธีการหาความกว้างอันตรภาคชั้น (รัตนา ศิริพานิช, 2535, น.9) เนื่องด้วยแบบสอบถามเกี่ยวข้องกับลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตต์อัจฉริยะชุดนี้ยังไม่มีทำการหาค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบและประเมินระดับของคะแนนเฉลี่ย ในที่นี้คะแนนต่ำสุดคือ 1 คะแนนและคะแนนสูงสุดคือ 5 คะแนน หากแบ่งคะแนนจากแบบสอบถามเป็น 5 ระดับ คือระดับต่ำมาก ระดับต่ำ ระดับปานกลาง ระดับสูง และระดับสูงมาก ดังตารางที่ 3.6 โดยทำการแบ่งช่วงของคะแนนด้วยวิธีการหาความกว้างอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}
\text{ความกว้างอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
&= \frac{\text{คะแนนสูงสุด (5) - คะแนนต่ำสุด(1)}}{\text{จำนวนชั้น(5)}} \\
&= \frac{4}{5} = 0.8
\end{aligned}$$

ในที่นี้ความกว้างอันตรภาคชั้น คือ 0.8 จะได้คะแนนเฉลี่ยจากแบบสอบถามเป็น 5 ระดับ ดังตารางที่ 3.6

ตารางที่ 3.6

ระดับของคะแนนของลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีไซมอนจิตต์จอร์ยิยะ

คะแนนเฉลี่ย	ระดับของคะแนน
1.00-1.80	ต่ำมาก
1.81-2.60	ต่ำ
2.61-3.40	ปานกลาง
3.41-4.20	สูง
4.21-5.00	สูงมาก

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน โดยนำแบบสอบถามมาจาก นฤมล ผ่องใส, 2544 ซึ่งพัฒนามาจากแนวคิดสมิธ (Smith) และลูธานส์ (Luthans, 1997) โดยวัดความพึงพอใจในงาน 5 ด้าน ดังต่อไปนี้ ตัวงาน ค่าตอบแทน โอกาสในการเลื่อนขั้น หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน โดยมีจำนวนข้อคำถามของความพึงพอใจในงานในแต่ละด้าน ดังตารางที่ 3.7

ตารางที่ 3.7

จำนวนข้อคำถามของความพึงพอใจในงานในแต่ละด้าน

ความพึงพอใจในงาน	ข้อคำถาม เชิงบวก (ข้อ)	ข้อคำถาม เชิงลบ (ข้อ)	จำนวนรวม ข้อคำถาม (ข้อ)
ความพึงพอใจในงานด้านตัวงาน	4	-	4
ความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทน	5	-	5
ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสในการ เลื่อนขั้น	4	-	4
ความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างาน	5	-	5
ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน	3	1	4
			22

โดยการให้คะแนนของคำตอบใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ
ดังตารางที่ 3.8

ตารางที่ 3.8

การให้คะแนนของความพึงพอใจในงานในแต่ละด้าน

ลักษณะคำตอบ	การให้คะแนนของ ข้อคำถามเชิงบวก	การให้คะแนนของ ข้อคำถามเชิงลบ
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

นำคะแนนที่ได้จากข้อคำถามความพึงพอใจในงานแต่ละด้านมาหาคะแนนเฉลี่ยซึ่งในการประเมินระดับของคะแนนว่ามีค่าระดับใดจะพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยเช่นเดียวกับลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตต์อัจฉริยะ

แนวทางในการสร้างและพัฒนาแบบสอบถามให้มีคุณภาพ

การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการรวบรวมรายละเอียด และนำแบบสอบถามมาพัฒนาสร้างข้อคำถามให้เหมาะกับลักษณะงานของพนักงานสายงานด้านการตลาด โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสารต่าง ๆ ที่มีรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับความหมายของบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพ ลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตต์อัจฉริยะ ความพึงพอใจในงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการศึกษา

2. สร้างข้อคำถามโดยดัดแปลงแบบสอบถามบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพพร้อมกับอาจารย์ ดร.อุบลวรรณ ภวกันันท์ด้วยการปรับเปลี่ยนคำศัพท์ในข้อคำถามที่มีอยู่เดิมให้สอดคล้องกับเนื้อหาครอบคลุมนิยามที่กำหนดโดยมีข้อคำถามทั้งหมด 38 ข้อ ส่วนแบบสอบถามลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตต์อัจฉริยะและแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน ได้ทำการหาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Ratio : CVR) ด้วยวิธีการของลอร์วี (Lawshe) โดยให้นักศึกษาปริญญาโทสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ จำนวน 15 คนทำแบบสอบถามและแบบสอบถาม และทำการคำนวณหาค่าความเที่ยงตรงของข้อคำถามแต่ละข้อ ซึ่งค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหาที่มีค่าขั้นต่ำ 0.49 ขึ้นไปถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้เก็บข้อมูล โดยข้อคำถามในแบบสอบถามลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตต์อัจฉริยะจาก 94 ข้อ มีจำนวนข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ CVR ทั้งหมด 86 ข้อ ส่วนข้อคำถามในแบบสอบถามความพึงพอใจในงานจาก 25 ข้อ มีจำนวนข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ CVR ทั้งหมด 23 ข้อ

3. นำแบบสอบถามและแบบสอบถามทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง (try out) ที่มีลักษณะงานแบบพนักงานสายงานด้านการตลาด จำนวน 30 คน และทำการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามและแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach Coefficient Alpha : α) เพื่อประเมินคุณภาพความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามและแบบสอบถาม และเมื่อพิจารณาค่า Cronbach Alpha if Item Deleted แล้ว แบบสอบถามบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพไม่จำเป็นต้องตัดข้อคำถาม ส่วนแบบสอบถามลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตต์อัจฉริยะ จำนวนข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ CVR ทั้งหมด 86 ข้อ พบว่าตัดข้อคำถามอีก 2 ข้อจะทำให้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

สูงขึ้นอย่างเห็นได้ชัด ดังนั้นข้อคำถามที่ใช้ฉบับจริงมีทั้งหมด 84 ข้อ และแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน จำนวนข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ CVR ทั้งหมด 23 ข้อ พบว่าตัดข้อคำถามอีก 1 ข้อ จะทำให้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาสูงขึ้นอย่างเห็นได้ชัด ดังนั้นข้อคำถามที่ใช้ฉบับจริงมีทั้งหมด 22 ข้อ ฉะนั้นค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบวัดบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพ แบบสอบวัดลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตต์อัจฉริยะและแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน ดังตารางที่ 3.9

ตารางที่ 3.9

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบวัดบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพ แบบสอบวัดลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตต์อัจฉริยะและแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน

บุคลิกอารมณ์ตามอาชีพ	ค่าความ เชื่อมั่น
ลักษณะปิติยินดี (Pleasure)	.796
ลักษณะการกระตุ้น (Arousal)	.702
ลักษณะการครอบงำ (Dominance)	.780
ลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตต์อัจฉริยะ	ค่าความ เชื่อมั่น
ลักษณะบุคลิกภาพแบบยึดตามระเบียบแบบแผน (Conventional)	.866
ลักษณะบุคลิกภาพแบบชอบเข้าสังคม (Social)	.902
ลักษณะบุคลิกภาพแบบชอบสำรวจ (Investigative)	.776
ลักษณะบุคลิกภาพแบบชอบงานศิลป์ (Artistic)	.718
ลักษณะบุคลิกภาพแบบยึดความจริง (Realistic)	.850
ลักษณะบุคลิกภาพแบบกล้าได้กล้าเสีย (Enterprising)	.669

ตารางที่ 3.9 (ต่อ)

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัดบุคลิกภาพตามอาชีพ แบบสอบถามวัดลักษณะบุคลิกภาพ
ตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตต์อัจฉริยะและแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงาน	ค่าความ เชื่อมั่น
ความพึงพอใจในงานด้านตัวงาน	.889
ความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทน	.921
ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสในการเลื่อนขั้น	.869
ความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างาน	.863
ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน	.932

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยติดต่อขออนุมัติเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลและทำหนังสือแจ้งรายละเอียดการวิจัยต่อสถาบันการเงินสังกัดกระทรวงการคลังแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ส่งแบบสอบถามผ่านทางฝ่ายทรัพยากรบุคคลเพื่อดำเนินการแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างตามฝ่าย / สาขาของสถาบันการเงิน โดยผู้วิจัยทำการชี้แจงให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบถึงวัตถุประสงค์และประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัยในครั้งนี้อย่างถี่ถ้วนและรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows version 14.0 ซึ่งแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

1. คำนวณค่าสถิติพื้นฐานสำหรับข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. ทดสอบสมมติฐานข้อ 1 โดยวิเคราะห์ทดสอบความสัมพันธ์ลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตต์อัจฉริยะกับบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพด้วยวิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) (Glass & Hopkins, 1984, pp.84-85)
3. ทดสอบสมมติฐานข้อ 2 โดยวิเคราะห์ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพด้วยวิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)
4. ทดสอบสมมติฐานข้อ 3 ในการศึกษาเปรียบเทียบลักษณะบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพของพนักงาน โดยใช้การวิเคราะห์โดยการทดสอบค่าสถิติที (t-test) สำหรับลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แบ่งกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และใช้การวิเคราะห์โดยการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) สำหรับลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แบ่งกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม และหากพบว่ามี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างเปรียบเทียบเชิงซ้อนโดยวิธีแอลเอสดี (Least Significant Difference : LSD)
5. ทดสอบสมมติฐานข้อ 4 โดยสร้างสมการทำนายค่าบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพด้วยลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตต์อัจฉริยะ ความพึงพอใจในงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานจากวิธีวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตารางที่ 3.10
แสดงสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์
1. ลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตต์อัจฉริยะมีความสัมพันธ์กับบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพ	Pearson's Correlation Coefficient
2. ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพ	Pearson's Correlation Coefficient
3. พนักงานที่อยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพแตกต่างกัน	t-test, One Way ANOVA
4. ลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตต์อัจฉริยะ ความพึงพอใจในงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานสายงานด้านการตลาดสามารถร่วมกันทำนายบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพ	Stepwise Multiple Regression Analysis