

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “บุคลิกอารมณ์ตามอาชีพ บุคลิกภาพตามทฤษฎีเซาวันจิตอัจฉริยะ ความพึงพอใจในงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานสายงานด้านการตลาดในสถาบันการเงินสังกัดกระทรวงการคลังแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร” จากจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 130 ชุดได้ข้อมูลกลับคืนมาจำนวน 118 ชุดซึ่งคิดเป็นร้อยละ 90.77 โดยข้อมูลเป็นเพศชายและหญิงจำนวน 59 คนเท่ากัน ทั้งนี้นำเสนอผลการวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานสายงานด้านการตลาด

ส่วนที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานสายงานด้านการตลาด

ส่วนที่ 3 คุณลักษณะของบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพ ลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตอัจฉริยะ และความพึงพอใจในงานของพนักงานสายงานด้านการตลาด

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานสายงานด้านการตลาด

ตารางที่ 4.1

ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานสายงานด้านการตลาด

ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานสายงานด้านการตลาด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. อายุ		
20 - 25 ปี	14	11.9
26 - 35 ปี	81	68.6
36 ปีขึ้นไป	23	19.5

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานสายงานด้านการตลาด

ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน สายงานด้านการตลาด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. <u>จำนวนปีที่ทำงานในองค์กร</u>		
0 - 3 ปี	45	38.1
4 - 10 ปี	66	55.9
11 ปีขึ้นไป	7	5.9
3. <u>ตำแหน่งงานในองค์กร</u>		
ระดับบังคับบัญชา	41	34.7
ระดับปฏิบัติการ - ผู้ชำนาญการ	77	65.3
4. <u>ผลการปฏิบัติงานที่สะท้อนในผล การขึ้นเงินเดือน</u>		
ดีมาก	17	14.4
ดี	53	44.9
น่าพอใจ	41	34.7
พอใช้	7	5.9

ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานสายงานด้านการตลาดแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้ อายุ จำนวนปีที่ทำงานในองค์กร ตำแหน่งงานในองค์กร และผลการปฏิบัติงานที่สะท้อนในผลการขึ้นเงินเดือน โดยพนักงานสายงานด้านการตลาดมีอายุตั้งแต่ 22 ปี ถึงอายุ 55 ปีซึ่งส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงอายุ 26 - 35 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 68.6 ส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในองค์กรช่วง 4 -10 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 55.9 โดยเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ - ผู้ชำนาญการ จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 65.3 และผลการปฏิบัติงานที่สะท้อนในผลการขึ้นเงินเดือนส่วนใหญ่อยู่ระดับดี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 44.9

ส่วนที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานสายงานด้านการตลาด

ตารางที่ 4.2

สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานสายงานด้านการตลาด

สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานสายงานด้านการตลาด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ฝ่าย / สาขาที่สังกัด		
ฝ่ายส่งเสริมธุรกิจ	40	33.9
ฝ่ายรับประกันการส่งออก	12	10.2
ฝ่ายพัฒนาธุรกิจขนาดย่อม	27	22.9
สาขาพระราม 2	9	7.6
สาขารังสิต	8	6.8
สาขาสาทร	4	3.4
สาขาพระราม 4	13	11.0
สาขาบางนา – ตราด กม.3	5	4.2
2. ข้อมูลการใช้เทคโนโลยี		
- คอมพิวเตอร์ขนาดสมดบันทึก		
ใช้	51	43.2
ไม่ใช้	67	56.8
3. ความสะอาดของพื้นที่ทำงานที่ใช้ในการปฏิบัติงาน		
ดี	69	58.5
ปานกลาง	49	41.5
4. อุณหภูมิภายในพื้นที่ทำงานที่ใช้ในการปฏิบัติงาน		
เย็นเกินไป	23	19.5
ปกติ	80	67.8
ร้อนเกินไป	15	12.7

สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานสายงานด้านการตลาดแบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่ 1. ฝ่าย / สาขาที่สังกัด 2. ข้อมูลการใช้เทคโนโลยี (อุปกรณ์อำนวยความสะดวกที่มีใช้ในการปฏิบัติงาน) 3. ความสะอาดของพื้นที่ทำงานที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และ 4. อุณหภูมิภายในพื้นที่ทำงานที่ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยพนักงานสายงานด้านการตลาดส่วนใหญ่สังกัดฝ่ายส่งเสริมธุรกิจ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 33.9 พนักงานส่วนใหญ่มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล เครื่องถ่ายเอกสารและเครื่องพิมพ์ใช้ในการปฏิบัติงาน ส่วนเครื่องฉายและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอื่น ๆ พนักงานส่วนใหญ่ไม่ได้ใช้ในการปฏิบัติงาน ในเรื่องความสะอาดของพื้นที่ทำงานที่ใช้ในการปฏิบัติงานพนักงานสายงานด้านการตลาดส่วนใหญ่ประเมินอยู่ในระดับดี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 58.5 และเรื่องอุณหภูมิภายในพื้นที่ทำงานที่ใช้ในการปฏิบัติงานพนักงานประเมินว่าอุณหภูมิปกติ จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 67.8

ส่วนที่ 3 คุณลักษณะของบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพ ลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเชาวน์จิตอัจฉริยะและความพึงพอใจในงานของพนักงานสายงานด้านการตลาด

ตารางที่ 4.3

แสดงคุณลักษณะของบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพ

ค่าสถิติ	ปิตินดี	การกระตุ้น	การครอบงำ	อารมณ์ .577(+P+A+D)
คะแนนเฉลี่ยของ คะแนนมาตรฐาน	0.37 (+P)	0.83 (+A)	0.86 (+D)	ร่าเริง (Exuberant) 1.19
ระดับของคะแนน	ค่อนข้างสูง	สูง	สูง	สูง

จากตารางที่ 4.3 พบว่าพนักงานสายงานด้านการตลาดมีคุณลักษณะบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพโดยมีลักษณะปิตินดี ซึ่งก็คือลักษณะอารมณ์ที่ตอบสนองต่อสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (0.37) มีลักษณะการกระตุ้นซึ่งก็คือลักษณะอารมณ์ที่มีต่อสภาพการณ์ที่ถูกเร้าโดยตัวกระตุ้นจากภายนอกในระดับสูง (0.83) และลักษณะการครอบงำซึ่งก็คือลักษณะอารมณ์ของบุคคลที่สามารถควบคุมหรือการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในระดับสูง (0.86) จากทั้ง 3 ลักษณะนำมาคำนวณตามคู่มือแบบสอบวัตแล้วสามารถตีความหมายอารมณ์พื้นฐานตามแนวคิด

ของมีฮราเบียนได้ว่าพนักงานสายงานด้านการตลาดมีบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพแบบอารมณ์ร่าเริง (Exuberant) (+P+A+D) ในระดับสูง (1.19) และสามารถนำคะแนนมาตรฐานในแต่ละลักษณะ มาคำนวณเพื่อหาอารมณ์พื้นฐานตัวอื่น ๆ ได้ ดังนี้

อารมณ์ไม่เป็นมิตร (Hostile)	-P+A+D	ระดับสูง	(0.76)
อารมณ์ผ่อนคลาย (Relaxed)	+P-A+D	ระดับปานกลาง	(0.23)
อารมณ์พึ่งพาผู้อื่น (Dependent)	+P+A-D	ระดับปานกลาง	(0.20)
อารมณ์เหยียดหยาม (Disdainful)	-P-A+D	ระดับปานกลาง	(-0.20)
อารมณ์วิตกกังวล (Anxious)	-P+A-D	ระดับปานกลาง	(-0.23)
อารมณ์อ่อนน้อม (Docile)	+P-A-D	ระดับต่ำ	(-0.76)
อารมณ์เบื่อหน่าย (Bored)	-P-A-D	ระดับต่ำ	(-1.19)

จากอารมณ์พื้นฐานตามแนวคิดของมีฮราเบียน 8 แบบจะเห็นได้ว่าพนักงานสายงานด้านการตลาดมีอารมณ์ร่าเริงและอารมณ์ไม่เป็นมิตรอยู่ในระดับสูง การที่มีอารมณ์ร่าเริงสูงนั้นเป็นเพราะพนักงานมีความสุขในการทำงาน มีความพึงพอใจในองค์กร ขณะที่มีอารมณ์ไม่เป็นมิตรอยู่ในระดับสูงอาจมาจากลักษณะงานบางอย่างที่พนักงานต้องปฏิบัติงาน เช่น จัดทำนิติกรรมสัญญา ติดตามการใช้วงเงินของลูกค้า ติดตามหนี้ค้างชำระ ซึ่งเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับเอกสารทางกฎหมายและธุรกรรมทางการเงินจึงทำให้พนักงานเกิดอารมณ์ดังกล่าวสูง ส่วนอารมณ์พึ่งพาผู้อื่น อารมณ์เหยียดหยาม อารมณ์ผ่อนคลายและอารมณ์วิตกกังวลอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.4

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะบุคลิกภาพตามแนว
ทฤษฎีเชาวนจิตอัจฉริยะของพนักงานสายงานด้านการตลาด

ค่าสถิติ	ลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเชาวนจิตอัจฉริยะ					
	แบบยึดระเบียบแบบแผน (Conventional)	แบบชอบเข้าสังคม (Social)	แบบชอบสำรวจ (Investigative)	แบบชอบงานศิลป์ (Artistic)	แบบยึดความจริง (Realistic)	แบบกล้าได้กล้าเสีย (Enterprising)
\bar{x}	3.88	3.87	3.85	3.83	3.99	3.61
S.D.	0.43	0.42	0.47	0.41	0.39	0.47
ระดับคะแนน	สูง	สูง	สูง	สูง	สูง	สูง

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พนักงานสายงานด้านการตลาดมีลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเชาวนจิตอัจฉริยะทุกแบบอยู่ในระดับสูง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเรียงตามลำดับ ดังนี้ คือ แบบยึดความจริง (3.99) แบบยึดระเบียบแบบแผน (3.88) แบบชอบเข้าสังคม (3.87) แบบชอบสำรวจ (3.85) แบบชอบงานศิลป์ (3.83) และแบบกล้าได้กล้าเสีย (3.61) ซึ่งพนักงานมีลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเชาวนจิตอัจฉริยะเด่นทุกด้านโดย 3 ลำดับแรกที่เด่นที่สุด คือ ลักษณะบุคลิกภาพแบบยึดความจริง แบบยึดระเบียบแบบแผนและแบบชอบเข้าสังคมซึ่งเหมาะสมกับลักษณะวิชาชีพและลักษณะองค์การและในที่นี้พนักงานมีความสมดุลของลักษณะบุคลิกภาพทั้ง 6 แบบโดยที่ระดับคะแนนของบุคลิกภาพอยู่ในระดับเดียวกันคือระดับสูงทั้งหมด จะเห็นได้ว่าการที่พนักงานมีความสมดุลของลักษณะบุคลิกภาพทั้ง 6 แบบเป็นสัญญาณที่บ่งบอกถึงความมีวุฒิภาวะทางบุคลิกภาพและมีเชาวนจิตอัจฉริยะระดับสูง (วรานุช กิจเจริญ, 2547, น.18) ซึ่งถ้าพนักงานไม่มีวุฒิภาวะจะมีการพัฒนาบุคลิกภาพแบบใดแบบหนึ่งมากหรือน้อยจนเกินไป

ตารางที่ 4.5
แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในงานของ
พนักงานสายงานด้านการตลาด

ค่าสถิติ	ความพึงพอใจในงาน				
	ตัวงาน	ค่าตอบแทน	โอกาส การเลื่อนขั้น	หัวหน้างาน	เพื่อนร่วมงาน
\bar{x}	3.66	3.05	3.14	3.83	4.04
S.D.	.53	.61	.62	.70	.60
ระดับคะแนน	สูง	ปานกลาง	ปานกลาง	สูง	สูง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงานสายงานด้านการตลาดมีความพึงพอใจในงานในระดับสูง 3 ด้าน คือ ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน (4.04) ด้านหัวหน้างาน (3.83) และด้านตัวงาน (3.66) นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนและด้านโอกาสการเลื่อนขั้น

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตต์อัจฉริยะมีความสัมพันธ์กับบุคลิกอารมณ์ตามอาซีฟ

ตารางที่ 4.6

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตต์อัจฉริยะกับบุคลิกอารมณ์ตามอาซีฟ

ลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตต์อัจฉริยะ	ความปิติยินดี (P)	การกระตุ้น (A)	การครอบงำ (D)
บุคลิกภาพแบบยึดระเบียบแบบแผน (C)	.46**	.38**	.40**
บุคลิกภาพแบบชอบเข้าสังคม (S)	.51**	.50**	.49**
บุคลิกภาพแบบชอบสำรวจ (I)	.42**	.30**	.32**
บุคลิกภาพแบบชอบงานศิลปะ (A)	.20*	.20*	.16
บุคลิกภาพแบบยึดความจริง (R)	.49**	.37**	.43**
บุคลิกภาพแบบกล้าได้กล้าเสีย (E)	.37**	.33**	.31**

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

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตต์อัจฉริยะกับบุคลิกอารมณ์ตามอาซีฟ ผลการทดสอบพบว่าลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตต์อัจฉริยะทุกแบบมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับบุคลิกอารมณ์ตามอาซีฟทุกลักษณะอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.5 กับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง (.20 - .51) (รัตนา ศิริพานิช, 2539, น.46) ยกเว้นลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตต์อัจฉริยะแบบชอบงานศิลปะ**ไม่มีความสัมพันธ์**กับบุคลิกอารมณ์ตามอาซีฟลักษณะการครอบงำอย่างมีนัยสำคัญกันที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพ
เนื่องด้วยมีพนักงานจำนวน 3 คนที่ยังมีจำนวนปีที่ทำงานในองค์กรไม่ถึง 1 ปีอาจ
จะยังไม่เกิดสภาวะคงที่ของบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพต่อสภาพในการทำงาน ทำให้มีจำนวน
พนักงานคงเหลือ 115 คนที่ใช้ในการประมวลผล

ตารางที่ 4.7

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพ

ความพึงพอใจในงาน	ความปิติยินดี (P)	การกระตุ้น (A)	การครอบงำ (D)
ด้านตัวงาน	.58**	.48**	.48**
ด้านค่าตอบแทน	.27**	.17	.12
ด้านโอกาสในการเลื่อนขั้น	.21*	.15	.19*
ด้านหัวหน้างาน	.11	.23*	-.02
ด้านเพื่อนร่วมงาน	.18	.10	.18

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

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับบุคลิก
อารมณ์ตามอาชีพ ผลการทดสอบพบว่า

ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้านตัวงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับบุคลิก
อารมณ์ตามอาชีพทุกลักษณะอย่างมีนัยสำคัญกันที่ระดับ .01

ความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกเฉพาะบุคลิก
อารมณ์ตามอาชีพลักษณะปิติยินดีอย่างมีนัยสำคัญกันที่ระดับ .01

ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสในการเลื่อนขั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกเฉพาะ
บุคลิกอารมณ์ตามอาชีพลักษณะปิติยินดีและการครอบงำอย่างมีนัยสำคัญกันที่ระดับ .05

ความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกเฉพาะบุคลิก
อารมณ์ตามอาชีพลักษณะการกระตุ้นอย่างมีนัยสำคัญกันที่ระดับ .05

โดยมีความสัมพันธ์ทั้งหมดอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง (.19 - .58)

ส่วนความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์กับบุคลิกอารมณ์ตาม อาชีพทุกลักษณะอย่างมีนัยสำคัญกันที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่อยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกันจะมี บุคลิกอารมณ์ตามอาชีพแตกต่างกัน

เนื่องจากตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานเรื่องข้อมูลการใช้เทคโนโลยี ความ สะอาดและอุณหภูมิภายในพื้นที่ทำงานที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีการจัดจ้างบริษัททำความสะอาด เดียวกันและมีการควบคุมตามมาตรฐานระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เช่นเดียวกันทุกฝ่าย / สาขาทำให้ฝ่าย / สาขาอยู่ในมาตรฐานเดียวกัน ดังนั้นจึงไม่สามารถนำ ตัวแปรดังกล่าวไปทำการศึกษาต่อได้ การวิจัยครั้งนี้จึงศึกษาเฉพาะเรื่องฝ่าย / สาขาที่พนักงาน สังกัดและเนื่องด้วยจำนวนพนักงานที่สังกัดตามฝ่าย / สาขาที่มีจำนวนแตกต่างกันมากจึงแบ่งกลุ่ม ตามขนาดของพนักงานออกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

1. ขนาดใหญ่มาก คือ จำนวนพนักงาน 31 คนขึ้นไป ได้แก่ ฝ่ายส่งเสริมธุรกิจ
2. ขนาดใหญ่ คือ จำนวนพนักงาน 21-30 คน ได้แก่ ฝ่ายพัฒนาธุรกิจขนาดย่อม
3. ขนาดกลาง คือ จำนวนพนักงาน 11-20 คน ได้แก่ ฝ่ายรับประกันการส่งออก สาขา พระราม 4
4. ขนาดเล็กคือ จำนวนพนักงานน้อยกว่า 10 คน ได้แก่ สาขาพระราม 2 สาขารังสิต สาขาสาทร และสาขาบางนา-ตราด

สมมติฐาน 3.1 พนักงานที่ทำงานในสาขาที่มีขนาดแตกต่างกันจะมีบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพลักษณะปิติยินดีแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ของลักษณะปิติยินดี จำแนกตามขนาดของสาขา

บุคลิกอารมณ์ตามอาชีพ	ขนาดของสาขา	\bar{x}	S.D.	F	p-value
ลักษณะปิติยินดี (P)				1.75	.161
	ขนาดใหญ่่มาก	.34	.43		
	ขนาดใหญ่	.23	.40		
	ขนาดกลาง	.46	.39		
	ขนาดเล็ก	.47	.53		

จากตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยลักษณะปิติยินดีจำแนกตามขนาดของสาขา จากการวิเคราะห์พบว่า **ไม่สามารถสรุปได้ว่า**พนักงานที่ทำงานในสาขาที่มีขนาดแตกต่างกันมีลักษณะปิติยินดีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยพนักงานที่ทำงานในสาขาขนาดใหญ่มาก ขนาดกลางและขนาดเล็กมีลักษณะปิติยินดีอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ยกเว้นขนาดใหญ่ที่มีลักษณะปิติยินดีอยู่ในระดับปานกลาง

สมมติฐาน 3.2 พนักงานที่ทำงานในสาขาที่มีขนาดแตกต่างกันจะมีบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพลักษณะการกระตุ้นแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ของลักษณะการกระตุ้นจำแนกตามขนาดของสาขา

บุคลิกอารมณ์ตามอาชีพ	ขนาดของสาขา	\bar{x}	S.D.	F	p-value
ลักษณะการกระตุ้น (A)				2.02	.115
	ขนาดใหญ่มาก	.78	.42		
	ขนาดใหญ่	.69	.57		
	ขนาดกลาง	1.02	.40		
	ขนาดเล็ก	.86	.64		

จากตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยลักษณะการกระตุ้นจำแนกตามขนาดของสาขา จากการวิเคราะห์พบว่า **ไม่สามารถสรุปได้ว่า**พนักงานที่ทำงานในสาขาที่มีขนาดแตกต่างกันมีลักษณะการกระตุ้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยพนักงานที่ทำงานในสาขาขนาดใหญ่มาก ขนาดกลางและขนาดเล็กมีลักษณะการกระตุ้นอยู่ในระดับสูง ยกเว้นขนาดใหญ่ที่มีลักษณะการกระตุ้นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

สมมติฐาน 3.3 พนักงานที่ทำงานในสาขาที่มีขนาดแตกต่างกันจะมีบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพลักษณะการครอบงำแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ของลักษณะการครอบงำจำแนกตามขนาดของสาขา

บุคลิกอารมณ์ตามอาชีพ	ขนาดของสาขา	\bar{x}	S.D.	F	p-value
ลักษณะการครอบงำ (D)				6.16	.001**
	ขนาดใหญ่มาก	.79	.53		
	ขนาดใหญ่	.52	.53		
	ขนาดกลาง	1.09	.66		
	ขนาดเล็ก	1.13	.67		

**p < .01

จากตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยลักษณะการครอบงำจำแนกตามขนาดของสาขา จากการวิเคราะห์สรุปได้ว่าพนักงานที่ทำงานในสาขาที่มีขนาดแตกต่างกันมีลักษณะการครอบงำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ตารางที่ 4.11

แสดงผลการวิเคราะห์รายคู่ (Post – Hoc Analysis) ของความแตกต่างของค่าเฉลี่ย
ลักษณะการครอบงำจำแนกตามขนาดของสาขา

ขนาดของสาขา	\bar{x}	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย			
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่ มาก	ขนาดใหญ่
ขนาดเล็ก	1.13	-	.04	.34*	.61*
ขนาดกลาง	1.09	-	-	.31*	.57*
ขนาดใหญ่มาก	.79	-	-	-	-
ขนาดใหญ่	.52	-	-	-	-

*p < .05

เนื่องจากพบว่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยลักษณะการครอบงำจำแนกตามขนาดของสาขาบางกลุ่มแตกต่างจากกลุ่มอื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และจากการเปรียบเทียบเชิงซ้อนโดยวิธี LSD ที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 (ตารางที่ 4.11) พบว่ามี 4 คู่ โดยพนักงานที่ทำงานในสาขาขนาดเล็กและขนาดกลางมีลักษณะการครอบงำมากกว่าสาขาขนาดใหญ่มากและขนาดใหญ่ ซึ่งพนักงานที่ทำงานในสาขาขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่มากมีลักษณะการครอบงำอยู่ในระดับสูง ยกเว้นขนาดใหญ่ที่อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

สมมติฐานที่ 4 ลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตต์อัจฉริยะ ความพึงพอใจในงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานสามารถร่วมกันทำนายบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพ

สมมติฐานที่ 4 ทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาอิทธิพลของตัวแปรที่สามารถทำนายบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพแต่ละลักษณะ ได้แก่ ลักษณะปีติยินดี การกระตุ้นและการครอบงำ

เนื่องด้วยตัวแปรความพึงพอใจในงานมีผลต่อบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพจึงตัดข้อมูลพนักงานจำนวน 3 คนที่ยังมีจำนวนปีที่ทำงานในองค์กรไม่ถึง 1 ปี อาจจะยังไม่เกิดสภาวะคงที่ของบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพต่อสภาพในการทำงาน ทำให้มีจำนวนพนักงานคงเหลือ 115 คนที่ใช้

ในการประมวลผล และจำนวนพนักงานที่สังกัดตามฝ่าย / สาขาที่มีจำนวนแตกต่างกันมากจึงแบ่งกลุ่มเป็น 4 กลุ่มตามจำนวนพนักงาน

ตารางที่ 4.12

แสดงตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพลักษณะปิติยินดี

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	F
1. ความพึงพอใจในงานด้านตัวงาน (Job)	.58	.33	.33	56.39
2. ลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซวาน์จิตต์อัจฉริยะแบบยึดความจริง (SQ_R)	.64	.41	.40	38.23
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน - ขนาดของสาขาขนาดใหญ่ (Dept2)	.66	.44	.42	28.88
4. ลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซวาน์จิตต์อัจฉริยะ - แบบชอบงานศิลป์ (SQ_A)	.68	.46	.44	23.42
- แบบชอบสำรวจ (SQ_I)	.70	.50	.47	21.39

จากผลการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพลักษณะปิติยินดี มีทั้งสิ้น 5 ตัวแปร (ตารางที่ 4.12) โดยผลที่ได้เป็นดังนี้

ตารางที่ 4.13

แสดงรูปแบบสมการทำนายบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพลักษณะปิติยินดี

	สัมประสิทธิ์ การถดถอย (Coefficient : b)	ความคลาด เคลื่อนมาตรฐาน (S _b)	beta	t	p-value
ตัวคงที่ (constant)	-2.09	.34			
Job	.38	.06	.46	6.19	.000**
SQ_R	.31	.11	.28	2.77	.007**
Dept2	-.18	.07	-.17	-2.52	.013*
SQ_A	-.31	.10	-.29	-3.11	.002**
SQ_I	.27	.10	.28	2.76	.007**

*p < .05, ** p < .01 , R = .70 , Adjusted R² = .50 , S_e = .32

Job = ความพึงพอใจในงานด้านตัวงาน

SQ_R = ลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตต์อัจฉริยะแบบยึดความจริง

SQ_A = ลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตต์อัจฉริยะแบบชอบงานศิลป์

SQ_I = ลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตต์อัจฉริยะแบบชอบสำรวจ

โดยที่ Job, SQ_R, SQ_A, และ SQ_I มีค่า 1 ถึง 5

Dept2 = ขนาดของสาขาขนาดใหญ่

(1 = ขนาดของสาขาขนาดใหญ่, 0 = ขนาดของสาขาขนาดอื่น ๆ)

สมการทำนายบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพลักษณะปิติยินดี

จากตารางที่ 4.13 สมการทำนายในรูปของคะแนนดิบ ดังต่อไปนี้

$$PLEASURE = - 2.09 + .38Job + .31SQ_R - .18Dept2 - .31SQ_A + .27SQ_I$$

สมการทำนายในรูปของสมการถดถอยมาตรฐาน คือ

$$Z_{PLEASURE} = .46Z_{Job} + .28Z_{SQ_R} - .17Z_{Dept2} - .29Z_{SQ_A} + .28Z_{SQ_I}$$

จากสมการทำนายในรูปของคะแนนดิบสามารถอธิบายได้ว่าถ้าคะแนนความพึงพอใจในงานด้านตัวงานเพิ่มขึ้น 1 คะแนนจะทำให้คะแนนบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพลักษณะปิติยินดีเพิ่มขึ้น .38 คะแนน เมื่อลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตอัจฉริยะแบบยึดความจริง ลักษณะบุคลิกภาพแบบชอบงานศิลป์ ลักษณะบุคลิกภาพแบบชอบสำรวจคงที่ และพนักงานอยู่ในสาขาขนาดใหญ่

ถ้าคะแนนลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตอัจฉริยะแบบยึดความจริงเพิ่มขึ้น 1 คะแนนจะทำให้คะแนนบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพลักษณะปิติยินดีเพิ่มขึ้น .31 คะแนน เมื่อความพึงพอใจในงานด้านตัวงาน ลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตอัจฉริยะแบบชอบงานศิลป์ ลักษณะบุคลิกภาพแบบชอบสำรวจคงที่และพนักงานอยู่ในสาขาขนาดใหญ่

ถ้าพนักงานอยู่ในสาขาขนาดใหญ่จะทำให้คะแนนบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพลักษณะปิติยินดีลดลง .18 คะแนน เมื่อลักษณะความพึงพอใจในงานด้านตัวงาน บุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตอัจฉริยะแบบยึดความจริง ลักษณะบุคลิกภาพแบบชอบงานศิลป์ และลักษณะบุคลิกภาพแบบชอบสำรวจคงที่

ถ้าคะแนนลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตอัจฉริยะแบบชอบงานศิลป์เพิ่มขึ้น 1 คะแนนจะทำให้คะแนนบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพลักษณะปิติยินดีลดลง .31 คะแนน เมื่อความพึงพอใจในงานด้านตัวงาน ลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตอัจฉริยะแบบยึดความจริง ลักษณะบุคลิกภาพแบบชอบสำรวจคงที่ และพนักงานอยู่ในสาขาขนาดใหญ่

ถ้าคะแนนลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตอัจฉริยะแบบชอบสำรวจเพิ่มขึ้น 1 คะแนนจะทำให้คะแนนบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพลักษณะปิติยินดีเพิ่มขึ้น .27 คะแนน เมื่อความพึงพอใจในงานด้านตัวงาน ลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตอัจฉริยะแบบยึดความจริง ลักษณะบุคลิกภาพแบบชอบงานศิลป์คงที่ และพนักงานอยู่ในสาขาขนาดใหญ่

ความพึงพอใจในงานด้านตัวงาน ลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตอัจฉริยะแบบยึดความจริง แบบชอบงานศิลป์ แบบชอบสำรวจและพนักงานอยู่ในสาขาขนาดใหญ่ สามารถร่วมกันทำนายบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพลักษณะปิติยินดีได้ร้อยละ 50 โดยมีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าเท่ากับ .32

ตารางที่ 4.14

แสดงตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพ
ลักษณะการกระตุ้น

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	F
1. ลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎี เซวาน์จิตต์จอร์ยยะแบบขอบเข้่าสังคม (SQ_S)	.50	.25	.24	37.69
2. ความพึงพอใจในงานด้านตัวงาน (Job)	.58	.33	.32	27.80
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน - ขนาดของสาขาขนาดกลาง (Dept 3)	.60	.36	.34	20.44

จากผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพลักษณะการกระตุ้น (ตารางที่ 4.14) มีทั้งสิ้น 3 ตัวแปร โดยผลที่ได้เป็นดังนี้

ตารางที่ 4.15

แสดงรูปแบบสมการทำนายบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพลักษณะการกระตุ้น

	สัมประสิทธิ์ การถดถอย (Coefficient : b)	ความคลาด เคลื่อนมาตรฐาน (S _b)	beta	t	p-value
ตัวคงที่ (constant)	-1.98	.39			
SQ_S	.40	.11	.32	3.66	.000**
Job	.33	.08	.34	3.97	.000**
Dept 3	.20	.10	.16	2.04	.044*

* p < .05 , ** p < .01 R = .60 , Adjusted R² = .34 , S_e = .42

SQ_S = ลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตต์อัจฉริยะแบบชอบเข้าสังคม

Job = ความพึงพอใจในงานด้านตัวงาน โดยที่ SQ_S และ Job มีค่า 1 ถึง 5

Dept 3 = ขนาดของสาขาขนาดกลาง

(1 = ขนาดของสาขาขนาดกลาง, 0 = ขนาดของสาขาขนาดอื่น ๆ)

สมการทำนายบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพลักษณะการกระตุ้น

จากตารางที่ 4.15 สมการทำนายในรูปของคะแนนดิบ ดังต่อไปนี้

$$\text{AROUSAL} = -1.98 + .40\text{SQ}_S + .33\text{Job} + .20\text{Dept } 3$$

สมการทำนายในรูปของสมการถดถอยมาตรฐาน คือ

$$Z_{\text{AROUSAL}} = .32Z_{\text{SQ}_S} + .34Z_{\text{Job}} + .16Z_{\text{Dept } 3}$$

จากสมการทำนายในรูปของคะแนนดิบสามารถอธิบายได้ว่า ถ้าคะแนนลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตต์อัจฉริยะแบบชอบเข้าสังคมเพิ่มขึ้น 1 คะแนนจะทำให้คะแนนบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพลักษณะการกระตุ้นเพิ่มขึ้น .40 คะแนน เมื่อความพึงพอใจในงานด้านตัวงานคงที่และพนักงานอยู่ในสาขาขนาดกลาง

ถ้าคะแนนความพึงพอใจในงานด้านตัวงานเพิ่มขึ้น 1 คะแนนจะทำให้คะแนนบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพลักษณะการกระตุ้นเพิ่มขึ้น .33 คะแนน เมื่อลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตต์อัจฉริยะแบบชอบเข้าสังคมคงที่ และพนักงานอยู่ในสาขาขนาดกลาง

ถ้าพนักงานอยู่ในสาขาขนาดกลางจะทำให้คะแนนบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพลักษณะการกระตุ้นเพิ่มขึ้น .20 คะแนน เมื่อลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตต์อัจฉริยะแบบชอบเข้าสังคม ความพึงพอใจในงานด้านตัวงานคงที่

ลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตต์อัจฉริยะแบบชอบเข้าสังคม ความพึงพอใจในงานด้านตัวงาน และพนักงานอยู่ในสาขาขนาดกลางสามารถร่วมกันทำนายบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพลักษณะการกระตุ้นได้ร้อยละ 34 โดยมีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าเท่ากับ .42

ตารางที่ 4.16

แสดงตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายบุคคลิกอารมณ์ตามอาชีพ

ลักษณะการครอบงำ

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	F
1. ความพึงพอใจในงานด้านตัวงาน (Job)	.48	.23	.23	34.38
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน - ขนาดของสาขาขนาดใหญ่ (Dept2)	.57	.32	.31	26.83
3. ลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎี เซวาน์จิตต์จัดระยะแบบขอบเข้าสังคม (SQ_S)	.63	.39	.38	24.08
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน - ขนาดของสาขาขนาดใหญ่มาก (Dept1)	.67	.44	.42	21.97

จากผลการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพลักษณะการครอบงำ (ตารางที่ 4.16) มีทั้งสิ้น 4 ตัวแปร โดยผลที่ได้เป็นดังนี้

ตารางที่ 4.17

แสดงรูปแบบสมการทำนายบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพลักษณะการครอบงำ

	สัมประสิทธิ์ การถดถอย (Coefficient : b)	ความคลาด เคลื่อนมาตรฐาน (S _b)	beta	T	p-value
ตัวคงที่ (constant)	-2.12	.44			
Job	.44	.10	.37	4.60	.000**
Dept 2	-.56	.12	-.38	-4.88	.000**
SQ_S	.42	.12	.28	3.45	.001**
Dept 1	-.32	.10	-.24	-3.14	.002**

** p < .01 , R = .67 , Adjusted R² = .42 , S_e = .48

Job = ความพึงพอใจในงานด้านตัวงาน

SQ_S = ลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันน์จิตต์อัจฉริยะแบบชอบเข้าสังคม

โดยที่ Job และ SQ_S มีค่า 1 ถึง 5

Dept 2 = ขนาดของสาขาขนาดใหญ่

(1 = ขนาดของสาขาขนาดใหญ่, 0 = กลุ่มของพนักงานขนาดอื่น ๆ)

Dept 1 = ขนาดของสาขาใหญ่มาก

(1 = ขนาดของสาขาใหญ่มาก, 0 = ขนาดของสาขาขนาดอื่น ๆ)

สมการทำนายบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพลักษณะการครอบงำ

จากตารางที่ 4.17 สมการทำนายในรูปของคะแนนดิบ ดังต่อไปนี้

$$\text{DOMINANCE} = - 2.12 + .44\text{Job} - .56\text{Dept 2} + .42\text{SQ}_S - .32\text{Dept 1}$$

สมการทำนายในรูปของสมการถดถอยมาตรฐาน คือ

$$Z_{\text{DOMINANCE}} = .37Z_{\text{Job}} - .38Z_{\text{Dept2}} + .28Z_{\text{SQ}_S} - .24Z_{\text{Dept1}}$$

จากสมการทำนายในรูปของคะแนนดิบสามารถอธิบายได้ว่าถ้าคะแนนความพึงพอใจในงานด้านตัวงานเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้คะแนนบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพลักษณะการครอบงำเพิ่มขึ้น .44 คะแนน เมื่อลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันน์จิตต์อัจฉริยะแบบชอบเข้าสังคมคงที่และพนักงานอยู่ในสาขาขนาดใหญ่หรือใหญ่มาก

ถ้าพนักงานอยู่ในสาขาขนาดใหญ่จะทำให้คะแนนบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพลักษณะการครอบงำลดลง .56 คะแนน เมื่อลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันน์จิตต์อัจฉริยะแบบเข้าสังคม ความพึงพอใจในงานด้านตัวงานคงที่ และรูปแบบสมการทำนายคะแนนดิบสำหรับสาขาขนาดใหญ่เปลี่ยนไปเป็นดังนี้

$$\text{DOMINANCE} = - 2.68 + .44\text{Job} + .42\text{SQ}_S$$

ถ้าคะแนนลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตต์อัจฉริยะแบบสังคมเพิ่มขึ้น 1 คะแนนจะทำให้คะแนนบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพลักษณะการครอบงำเพิ่มขึ้น .42 คะแนน เมื่อความพึงพอใจในงานด้านตัวงานคงที่

ถ้าพนักงานอยู่ในสาขาขนาดใหญ่จะทำให้คะแนนบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพลักษณะการครอบงำลดลง .32 คะแนน เมื่อลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตต์อัจฉริยะแบบเข้าสังคม ความพึงพอใจในงานด้านตัวงานคงที่ และรูปแบบสมการทำนายคะแนนดิบสำหรับสาขาขนาดใหญ่มากเปลี่ยนไปเป็นดังนี้

$$\text{DOMINANCE} = - 2.44 + .44\text{Job} + .42\text{SQ}_S$$

ความพึงพอใจในงานด้านตัวงาน ลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตต์อัจฉริยะแบบชอบเข้าสังคมและพนักงานอยู่ในสาขาขนาดใหญ่หรือขนาดใหญ่มากสามารถร่วมกันทำนายบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพลักษณะการครอบงำได้ร้อยละ 42 โดยมีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าเท่ากับ .48

ตารางที่ 4.18

แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ ในการทดสอบ	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 ลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตต์อัจฉริยะมีความสัมพันธ์กับบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพ		
สมมติฐานที่ 1.1 ลักษณะบุคลิกภาพแบบยึดตามระเบียบแบบแผนมีความสัมพันธ์กับบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพลักษณะปิติยินดี		ยอมรับ
สมมติฐานที่ 1.2 ลักษณะบุคลิกภาพแบบยึดตามระเบียบแบบแผนมีความสัมพันธ์กับบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพลักษณะการกระตุ้น	Pearson's Correlation Coefficient	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 1.3 ลักษณะบุคลิกภาพแบบยึดตามระเบียบแบบแผนมีความสัมพันธ์กับบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพลักษณะการครอบงำ		ยอมรับ
สมมติฐานที่ 1.4 ลักษณะบุคลิกภาพแบบชอบเข้าสังคมมีความสัมพันธ์กับบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพลักษณะปิติยินดี		ยอมรับ
สมมติฐานที่ 1.5 ลักษณะบุคลิกภาพแบบชอบเข้าสังคมมีความสัมพันธ์กับบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพลักษณะการกระตุ้น	Pearson's Correlation Coefficient	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 1.6 ลักษณะบุคลิกภาพแบบชอบเข้าสังคมมีความสัมพันธ์กับบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพลักษณะการครอบงำ		ยอมรับ
สมมติฐานที่ 1.7 ลักษณะบุคลิกภาพแบบชอบสำรวจมีความสัมพันธ์กับบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพลักษณะปิติยินดี	Pearson's Correlation Coefficient	ยอมรับ

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)
สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ ในการทดสอบ	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.8 ลักษณะบุคลิกภาพแบบชอบสำรวจมีความสัมพันธ์กับบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพลักษณะการกระตุ้น	Pearson's Correlation Coefficient	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 1.9 ลักษณะบุคลิกภาพแบบชอบสำรวจมีความสัมพันธ์กับบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพลักษณะการครอบงำ		ยอมรับ
สมมติฐานที่ 1.10 ลักษณะบุคลิกภาพแบบชอบงานศิลป์มีความสัมพันธ์กับบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพลักษณะปิติยินดี	Pearson's Correlation Coefficient	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 1.11 ลักษณะบุคลิกภาพแบบชอบงานศิลป์มีความสัมพันธ์กับบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพลักษณะการกระตุ้น		ยอมรับ
สมมติฐานที่ 1.12 ลักษณะบุคลิกภาพแบบชอบงานศิลป์มีความสัมพันธ์กับบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพลักษณะการครอบงำ		ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1.13 ลักษณะบุคลิกภาพแบบยึดความจริงมีความสัมพันธ์กับบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพลักษณะปิติยินดี	Pearson's Correlation Coefficient	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 1.14 ลักษณะบุคลิกภาพแบบยึดความจริงมีความสัมพันธ์กับบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพลักษณะการกระตุ้น		ยอมรับ
สมมติฐานที่ 1.15 ลักษณะบุคลิกภาพแบบยึดความจริงมีความสัมพันธ์กับบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพลักษณะการครอบงำ		ยอมรับ

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)
สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ ในการทดสอบ	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.16 ลักษณะบุคลิกภาพแบบกล้าได้กล้าเสียมีความสัมพันธ์กับบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพลักษณะปิติยินดี		ยอมรับ
สมมติฐานที่ 1.17 ลักษณะบุคลิกภาพแบบกล้าได้กล้าเสียมีความสัมพันธ์กับบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพลักษณะการกระตุน	Pearson's Correlation Coefficient	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 1.18 ลักษณะบุคลิกภาพแบบกล้าได้กล้าเสียมีความสัมพันธ์กับบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพลักษณะการครอบงำ		ยอมรับ
สมมติฐานที่ 2 ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพ		
สมมติฐานที่ 2.1 ความพึงพอใจในงานด้านตัวงานมีความสัมพันธ์กับบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพลักษณะปิติยินดี		ยอมรับ
สมมติฐานที่ 2.2 ความพึงพอใจในงานด้านตัวงานมีความสัมพันธ์กับบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพลักษณะการกระตุน	Pearson's Correlation Coefficient	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 2.3 ความพึงพอใจในงานด้านตัวงานมีความสัมพันธ์กับบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพลักษณะการครอบงำ		ยอมรับ
สมมติฐานที่ 2.4 ความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพลักษณะปิติยินดี	Pearson's Correlation Coefficient	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 2.5 ความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพลักษณะการกระตุน		ปฏิเสธ

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)
สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ ในการทดสอบ	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.6 ความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพลักษณะการครอบงำ	Pearson's Correlation Coefficient	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 2.7 ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสในการเลื่อนขั้นมีความสัมพันธ์กับบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพลักษณะปิติยินดี	Pearson's Correlation Coefficient	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 2.8 ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสในการเลื่อนขั้นมีความสัมพันธ์กับบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพลักษณะการกระตุ้น		ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 2.9 ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสในการเลื่อนขั้นมีความสัมพันธ์กับบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพลักษณะการครอบงำ		ยอมรับ
สมมติฐานที่ 2.10 ความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพลักษณะปิติยินดี	Pearson's Correlation Coefficient	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 2.11 ความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพลักษณะการกระตุ้น		ยอมรับ
สมมติฐานที่ 2.12 ความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพลักษณะการครอบงำ		ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 2.13 ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพลักษณะปิติยินดี	Pearson's Correlation Coefficient	ปฏิเสธ

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)
สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ ในการทดสอบ	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.14 ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพลักษณะการกระตุ้น	Pearson's Correlation Coefficient	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 2.15 ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพลักษณะการครอบงำ		ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่อยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกันจะมีบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพแตกต่างกัน		
สมมติฐานที่ 3.1 พนักงานที่ทำงานในสาขาที่มีขนาดแตกต่างกันจะมีบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพลักษณะปิติยินดีแตกต่างกัน	One Way ANOVA	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 3.2 พนักงานที่ทำงานในสาขาที่มีขนาดแตกต่างกันจะมีบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพลักษณะการกระตุ้นแตกต่างกัน		ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 3.3 พนักงานที่ทำงานในสาขาที่มีขนาดแตกต่างกันจะมีบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพลักษณะการครอบงำแตกต่างกัน		ยอมรับ
สมมติฐานที่ 4 ลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันน์จิตต์ อัจฉริยะ ความพึงพอใจในงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานสายงานด้านการตลาดสามารถร่วมกันทำนายบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพ	Stepwise Multiple Regression Analysis	ยอมรับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติม

หลังการทดสอบสมมติฐานหลักแล้ว การวิจัยนี้ได้นำข้อมูลส่วนบุคคลมาวิเคราะห์เพิ่มเติมซึ่งข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานสายงานด้านการตลาดประกอบด้วย เพศ อายุ จำนวนปีที่ทำงานในองค์กร ตำแหน่งงานในองค์กร และผลการปฏิบัติงานที่สะท้อนในผลการขึ้นเงินเดือน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. เพศ แบ่งออกเป็น ชายและหญิง
2. อายุ แบ่งออกเป็น 3 ช่วง ได้แก่ ช่วงอายุ 20-25 ปี, 26-35 ปี และ 36 ปีขึ้นไป
3. จำนวนปีที่ทำงานในองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ช่วง ได้แก่ อายุงาน 0-3 ปี, 4-10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป
4. ตำแหน่งงานในองค์กร แบ่งออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่ พนักงานระดับบังคับบัญชา และพนักงานระดับปฏิบัติการ – ผู้ชำนาญการ
5. ผลการปฏิบัติงานที่สะท้อนในผลการขึ้นเงินเดือน แบ่งออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ ดีมาก ดี น่าพอใจ และพอใช้

เพื่อศึกษาว่า เพศ อายุ จำนวนปีที่ทำงานในองค์กร ตำแหน่งงานในองค์กร และผลการปฏิบัติงานที่สะท้อนในผลการขึ้นเงินเดือนของพนักงานสายงานด้านการตลาดในสถาบันการเงินสังกัดกระทรวงการคลังแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครจะมีลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตอัจฉริยะ และความพึงพอใจในงานเพียงใด โดยมีสมมติฐานเพิ่มเติมดังนี้

1. พนักงานเพศชายจะมีลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตอัจฉริยะ แตกต่างกับเพศหญิง
2. พนักงานที่มีช่วงอายุที่แตกต่างกันจะมีลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตอัจฉริยะแตกต่างกัน
3. พนักงานที่มีจำนวนปีที่ทำงานในองค์กรที่แตกต่างกันจะมีลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตอัจฉริยะแตกต่างกัน
4. พนักงานในระดับบังคับบัญชาจะมีลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตอัจฉริยะแตกต่างกับระดับปฏิบัติการ – ผู้ชำนาญการ
5. พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่สะท้อนในผลการขึ้นเงินเดือนที่แตกต่างกันจะมีลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตอัจฉริยะแตกต่างกัน
6. พนักงานเพศชายจะมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกับเพศหญิง

7. พนักงานที่มีช่วงอายุที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน
8. พนักงานที่มีจำนวนปีที่ทำงานในองค์กรที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน
9. พนักงานในระดับบังคับบัญชาจะมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกับระดับปฏิบัติการ – ผู้ชำนาญการ
10. พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่สะท้อนในผลการขึ้นเงินเดือนที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานเพศชายจะมีลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตต์ อัจฉริยะแตกต่างกับเพศหญิง

ตารางที่ 4.19

แสดงการทดสอบค่าสถิติที (t-test) เปรียบเทียบลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตต์ อัจฉริยะจำแนกตามเพศ

ลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตต์ อัจฉริยะ	เพศ	\bar{x}	S.D.	t	p-value
บุคลิกภาพแบบยึดตามระเบียบแบบแผน				-1.27	.207
	ชาย	3.83	.41		
	หญิง	3.93	.45		
บุคลิกภาพแบบชอบเข้าสังคม				.65	.518
	ชาย	3.90	.43		
	หญิง	3.85	.40		
บุคลิกภาพแบบชอบสำรวจ				1.27	.206
	ชาย	3.90	.49		
	หญิง	3.80	.43		
บุคลิกภาพแบบชอบงานศิลปะ				2.29	.024*
	ชาย	3.92	.42		
	หญิง	3.75	.39		

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

แสดงการทดสอบค่าสถิติที (t-test) เปรียบเทียบลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎี

เซวานิจิตอัจริยะจำแนกตามเพศ

ลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซวานิจิตอัจริยะ	เพศ	\bar{x}	S.D.	t	p-value
บุคลิกภาพแบบยึดความจริง				-0.69	.494
	ชาย	3.96	.40		
	หญิง	4.01	.39		
บุคลิกภาพแบบกล้าได้กล้าเสีย				2.73	.007**
	ชาย	3.73	.42		
	หญิง	3.50	.50		

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

จากตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยการทดสอบค่าสถิติที เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซวานิจิตอัจริยะจำแนกตามเพศ จากการวิเคราะห์สรุปได้ว่ามีเพียงพนักงานเพศชายมีลักษณะบุคลิกภาพแบบชอบงานศิลป์และแบบกล้าได้กล้าเสียแตกต่างกับเพศหญิง โดยลักษณะบุคลิกภาพทั้ง 2 แบบเพศชายมีลักษณะบุคลิกภาพมากกว่าเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และ .01 ตามลำดับ โดยพนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงก็มีลักษณะบุคลิกภาพแบบชอบงานศิลป์และแบบกล้าได้กล้าเสียในระดับสูง

ส่วนพนักงานเพศชายมีลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซวานิจิตอัจริยะแบบยึดตามระเบียบแบบแผน แบบชอบเข้าสังคม แบบชอบสำรวจ และแบบยึดความจริงไม่แตกต่างกับเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยพนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงมีลักษณะบุคลิกภาพดังกล่าวในระดับสูงทั้งหมด

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีช่วงอายุแตกต่างกันจะมีลักษณะบุคลิกภาพตามแนว
ทฤษฎีเซาวันจิตอัจฉริยะแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ของลักษณะบุคลิกภาพตาม
แนวทฤษฎีเซาวันจิตอัจฉริยะจำแนกตามช่วงอายุ

ลักษณะบุคลิกภาพตามแนว ทฤษฎีเซาวันจิตอัจฉริยะ	ช่วงอายุ (ปี)	\bar{x}	S.D.	F	p-value
บุคลิกภาพแบบยึดตาม ระเบียบแบบแผน				2.23	.113
	20 - 25	3.91	.38		
	26 - 35	3.83	.43		
	36 ปีขึ้นไป	4.04	.45		
บุคลิกภาพแบบชอบเข้าสังคม				3.49	.034*
	20 - 25	3.99	.26		
	26 - 35	3.81	.43		
	36 ปีขึ้นไป	4.04	.39		
บุคลิกภาพแบบชอบสำรวจ				.27	.766
	20 - 25	3.83	.45		
	26 - 35	3.84	.49		
	36 ปีขึ้นไป	3.91	.39		
บุคลิกภาพแบบชอบงานศิลป์				.28	.754
	20 - 25	3.91	.36		
	26 - 35	3.82	.43		
	36 ปีขึ้นไป	3.82	.38		

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ของลักษณะบุคลิกภาพตาม
แนวทฤษฎีเซวานจิตต์อัจฉริยะจำแนกตามช่วงอายุ

ลักษณะบุคลิกภาพตามแนว ทฤษฎีเซวานจิตต์อัจฉริยะ	ช่วงอายุ (ปี)	\bar{x}	S.D.	F	p-value
บุคลิกภาพแบบยึดความจริง				1.54	.220
	20 - 25	3.96	.31		
	26 - 35	3.96	.39		
	36 ปีขึ้นไป	4.11	.43		
บุคลิกภาพแบบกล้าได้กล้า เสีย				1.30	.277
	20 - 25	3.55	.44		
	26 - 35	3.58	.50		
	36 ปีขึ้นไป	3.75	.35		

* $p < .05$

ตารางที่ 4.21

แสดงผลการวิเคราะห์รายคู่ (Post – Hoc Analysis) ของความแตกต่างของค่าเฉลี่ยลักษณะ
บุคลิกภาพแบบชอบเข้าสังคมจำแนกตามช่วงอายุ

ช่วงอายุ	\bar{x}	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย		
		36 ปีขึ้นไป	20 – 25	26 - 35
36 ปีขึ้นไป	4.04	-	.05	.23*
20 – 25	3.99	-	-	.12
26 – 35	3.81	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.20 และ 4.21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยการวิเคราะห์ความ
แปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎี

เขาวนิจิตอัจฉริยะจำแนกตามช่วงอายุ จากการวิเคราะห์สรุปได้ว่าพนักงานที่มีช่วงอายุแตกต่างกันมีลักษณะบุคลิกภาพแบบชอบเข้าสังคมของพนักงานบางกลุ่มแตกต่างจากกลุ่มอื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และจากการเปรียบเทียบเชิงซ้อนโดยวิธี LSD ที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 (ตารางที่ 4.21) มีเพียง 1 คู่ คือพนักงานที่มีช่วงอายุ 36 ปีขึ้นไปมีลักษณะบุคลิกภาพแบบชอบเข้าสังคมมากกว่าพนักงานที่มีช่วงอายุ 26 - 35 ปีอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แต่อย่างไรก็ตามช่วงอายุทั้ง 3 กลุ่มก็ยังมีลักษณะบุคลิกภาพดังกล่าวในระดับสูง

ส่วนพนักงานที่มีช่วงอายุแตกต่างกันมีลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเขาวนิจิตอัจฉริยะแบบยึดตามระเบียบแบบแผน แบบชอบสำรวจ แบบชอบงานศิลป์ แบบยึดความจริงและแบบกล้าได้กล้าเสียไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยพนักงานทุกช่วงอายุมีลักษณะบุคลิกภาพดังกล่าวในระดับสูงทั้งหมด

สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่มีจำนวนปีที่ทำงานในองค์กรที่แตกต่างกันจะมีลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเขาวนิจิตอัจฉริยะแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ของลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเขาวนิจิตอัจฉริยะจำแนกตามจำนวนปีที่ทำงานในองค์กร

ลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเขาวนิจิตอัจฉริยะ	จำนวนปีที่ทำงานในองค์กร (ปี)	\bar{x}	S.D.	F	p-value
บุคลิกภาพแบบยึดตามระเบียบแบบแผน				2.04	.135
	0 - 3	3.83	.38		
	4 - 10	3.89	.46		
	11 ปีขึ้นไป	4.18	.45		
บุคลิกภาพแบบชอบเข้าสังคม				1.25	.291
	0 - 3	3.82	.40		
	4 - 10	3.89	.42		
	11 ปีขึ้นไป	4.07	.45		

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ของลักษณะบุคลิกภาพตาม
แนวทฤษฎีเซวานจิตต์อัจฉริยะจำแนกตามจำนวนปีที่ทำงานในองค์กร

ลักษณะบุคลิกภาพตามแนว ทฤษฎีเซวานจิตต์อัจฉริยะ	จำนวนปีที่ทำงาน ในองค์กร (ปี)	\bar{x}	S.D.	F	p-value
บุคลิกภาพแบบชอบสำรวจ				1.16	.317
	0 - 3	3.79	.44		
	4 - 10	3.86	.48		
	11 ปีขึ้นไป	4.07	.44		
บุคลิกภาพแบบชอบงานศิลปะ				.52	.595
	0 - 3	3.85	.41		
	4 - 10	3.81	.42		
	11 ปีขึ้นไป	3.96	.33		
บุคลิกภาพแบบยึดความจริง				.75	.473
	0 - 3	3.96	.33		
	4 - 10	3.99	.43		
	11 ปีขึ้นไป	4.15	.38		
บุคลิกภาพแบบกล้าได้ กล้าเสีย				.96	.385
	0 - 3	3.54	.41		
	4 - 10	3.66	.52		
	11 ปีขึ้นไป	3.62	.36		

จากตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซวานจิตต์อัจฉริยะจำแนกตามจำนวนปีที่ทำงานในองค์กร จากการวิเคราะห์พบว่า **ไม่สามารถสรุปได้ว่า** พนักงานที่มีจำนวนปีที่ทำงานในองค์กรที่แตกต่างกันมีลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซวานจิตต์อัจฉริยะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยพนักงานทุกช่วงของจำนวนปีที่ทำงานในองค์กรมีลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซวานจิตต์อัจฉริยะทุกแบบในระดับสูงทั้งหมด

สมมติฐานที่ 4 พนักงานในระดับบังคับบัญชาจะมีลักษณะบุคลิกภาพตามแนว
ทฤษฎีเซาวันจิตต์จรรยาแตกต่างกับระดับปฏิบัติการ - ผู้ชำนาญการ

ตารางที่ 4.23

แสดงการทดสอบค่าสถิติที (t-test) เปรียบเทียบลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวัน
จิตต์จรรยาจำแนกตามตำแหน่งงานในองค์กร

ลักษณะบุคลิกภาพ ตามแนวทฤษฎีเซาวัน จิตต์จรรยา	ตำแหน่งงาน ในองค์กร	\bar{x}	S.D.	t	p-value
บุคลิกภาพแบบยึด ตามระเบียบแบบแผน				2.35	.020*
	ระดับบังคับบัญชา	4.01	.46		
	ระดับปฏิบัติการ ผู้ชำนาญการ	3.81	.40		
บุคลิกภาพแบบชอบ เข้าสังคม				1.96	.052
	ระดับบังคับบัญชา	3.97	.40		
	ระดับปฏิบัติการ ผู้ชำนาญการ	3.82	.42		
บุคลิกภาพแบบชอบ สำรวจ				1.37	.173
	ระดับบังคับบัญชา	3.93	.47		
	ระดับปฏิบัติการ ผู้ชำนาญการ	3.81	.46		
บุคลิกภาพแบบชอบ งานศิลป์				-.18	.857
	ระดับบังคับบัญชา	3.82	.38		
	ระดับปฏิบัติการ ผู้ชำนาญการ	3.84	.43		

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

แสดงการทดสอบค่าสถิติที (t-test) เปรียบเทียบลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิต

อัจฉริยะจำแนกตามตำแหน่งงานในองค์กร

ลักษณะบุคลิกภาพ ตามแนวทฤษฎีเซาวัน จิตอัจฉริยะ	ตำแหน่งงาน ในองค์กร	\bar{x}	S.D.	t	p-value
บุคลิกภาพแบบยึด ความจริง				2.39	.018*
	ระดับบังคับบัญชา	4.10	.44		
	ระดับปฏิบัติการ ผู้ชำนาญการ	3.92	.35		
บุคลิกภาพแบบกล้า ได้กล้าเสีย				1.48	.140
	ระดับบังคับบัญชา	3.70	.45		
	ระดับปฏิบัติการ ผู้ชำนาญการ	3.56	.48		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยการทดสอบค่าสถิติที เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตอัจฉริยะ จำแนกตามตำแหน่งงานในองค์กร จากการวิเคราะห์สรุปได้ว่ามีเพียงพนักงานในระดับบังคับบัญชามีลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตอัจฉริยะแบบยึดตามระเบียบแบบแผนและแบบยึดความจริงแตกต่างกับระดับปฏิบัติการ - ผู้ชำนาญการ โดยลักษณะบุคลิกภาพทั้ง 2 แบบ พนักงานในระดับบังคับบัญชามีลักษณะบุคลิกภาพมากกว่าระดับปฏิบัติการ - ผู้ชำนาญการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และทุกระดับของตำแหน่งงานในองค์กรมีลักษณะบุคลิกภาพแบบยึดตามระเบียบแบบแผนและแบบยึดความจริงในระดับสูง

ส่วนพนักงานในระดับบังคับบัญชามีลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตอัจฉริยะแบบชอบเข้าสังคม แบบชอบสำรวจ แบบชอบงานศิลป์และแบบกล้าได้กล้าเสียไม่แตกต่างกับระดับปฏิบัติการ- ผู้ชำนาญการอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยทุกระดับของตำแหน่งงานในองค์กรมีลักษณะบุคลิกภาพดังกล่าวในระดับสูงทั้งหมด

สมมติฐานที่ 5 พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่สะท้อนในผลการขึ้นเงินเดือนที่แตกต่างกันมีลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตอัจฉริยะแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ของลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตอัจฉริยะจำแนกตามผลการปฏิบัติงานที่สะท้อนในผลการขึ้นเงินเดือน

ลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตอัจฉริยะ	ผลการปฏิบัติงานที่สะท้อนในผลการขึ้นเงินเดือน	\bar{x}	S.D.	F	p-value
บุคลิกภาพแบบยึดตามระเบียบแบบแผน				3.26	.024*
	ดีมาก	4.10	.39		
	ดี	3.89	.45		
	น่าพอใจ	3.84	.38		
	พอใช้	3.54	.48		
บุคลิกภาพแบบชอบเข้าสังคม				2.76	.046*
	ดีมาก	4.09	.34		
	ดี	3.89	.46		
	น่าพอใจ	3.81	.34		
	พอใช้	3.64	.53		
บุคลิกภาพแบบชอบสำรวจ				3.98	.010*
	ดีมาก	4.11	.36		
	ดี	3.90	.46		
	น่าพอใจ	3.72	.47		
	พอใช้	3.61	.43		

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ของลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตอัจฉริยะจำแนกตามผลการปฏิบัติงานที่สะท้อนในผลการขึ้นเงินเดือน

ลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตอัจฉริยะ	ผลการปฏิบัติงานที่สะท้อนในผลการขึ้นเงินเดือน	\bar{x}	S.D.	F	p-value
บุคลิกภาพแบบชอบงานศิลป์				3.83	.012*
	ดีมาก	4.10	.30		
	ดี	3.84	.42		
	น่าพอใจ	3.75	.40		
	พอใช้	3.63	.43		
บุคลิกภาพแบบยึดความจริง				3.59	.016*
	ดีมาก	4.17	.29		
	ดี	4.03	.44		
	น่าพอใจ	3.91	.32		
	พอใช้	3.67	.41		
บุคลิกภาพแบบกล้าได้กล้าเสีย				3.58	.016*
	ดีมาก	3.89	.39		
	ดี	3.64	.45		
	น่าพอใจ	3.50	.48		
	พอใช้	3.39	.53		

* p < .05

จากตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตอัจฉริยะจำแนกตามผลการปฏิบัติงานที่สะท้อนในผลการขึ้นเงินเดือนของพนักงาน จากการวิเคราะห์สรุปได้ว่าพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่สะท้อนในผลการขึ้นเงินเดือนที่แตกต่างกันมีลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตอัจฉริยะแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25

แสดงผลการวิเคราะห์รายคู่ (Post – Hoc Analysis) ของความแตกต่างของค่าเฉลี่ยลักษณะ
บุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตต์อัจฉริยะแบบยึดตามระเบียบแบบแผนจำแนกตาม
ผลการปฏิบัติงานที่สะท้อนในผลการขึ้นเงินเดือน

บุคลิกภาพแบบยึดตามระเบียบแบบแผน

ผลการ ปฏิบัติงาน	\bar{x}	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย			
		ดีมาก	ดี	น่าพอใจ	พอใช้
ดีมาก	4.10	-	.21	.26*	.56*
ดี	3.89	-	-	.05	.35*
น่าพอใจ	3.84	-	-	-	.30
พอใช้	3.54	-	-	-	-

*p < .05

เนื่องจากพบว่าพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีลักษณะบุคลิกภาพตาม
แนวทฤษฎีเซาวันจิตต์อัจฉริยะของพนักงานบางกลุ่มแตกต่างจากกลุ่มอื่นอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติ.05 และจากการเปรียบเทียบเชิงซ้อนโดยวิธี LSD ที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 ในลักษณะ
บุคลิกภาพยึดตามระเบียบแบบแผน พบว่ามี 3 คู่ โดยพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่สะท้อนใน
ผลการขึ้นเงินเดือนในระดับดีมากมีลักษณะบุคลิกภาพแบบยึดตามระเบียบแบบแผนมากกว่า
ระดับน่าพอใจและพอใช้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่สะท้อนใน
ผลการขึ้นเงินเดือนในระดับดีมีลักษณะบุคลิกภาพแบบนี้มากกว่าพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่
สะท้อนในผลการขึ้นเงินเดือนในระดับพอใช้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานทุกระดับผล
การปฏิบัติงานที่สะท้อนในผลการขึ้นเงินเดือนมีลักษณะบุคลิกภาพแบบนี้ในระดับสูง

ตารางที่ 4.26

แสดงผลการวิเคราะห์รายคู่ (Post – Hoc Analysis) ของความแตกต่างของค่าเฉลี่ยลักษณะ
บุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตต์อัจฉริยะแบบชอบเข้าสังคมจำแนกตามผลการปฏิบัติงาน
ที่สะท้อนในผลการขึ้นเงินเดือน

บุคลิกภาพแบบชอบเข้าสังคม

ผลการ ปฏิบัติงาน	\bar{x}	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย			
		ดีมาก	ดี	น่าพอใจ	พอใช้
ดีมาก	4.09	-	.20	.28*	.45*
ดี	3.89	-	-	.08	.25
น่าพอใจ	3.81	-	-	-	.17
พอใช้	3.64	-	-	-	-

*p < .05

ในลักษณะบุคลิกภาพแบบชอบเข้าสังคม พบว่ามี 2 คู่ โดยพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่สะท้อนในผลการขึ้นเงินเดือนในระดับดีมากมีลักษณะบุคลิกภาพแบบชอบเข้าสังคมมากกว่าระดับน่าพอใจกับระดับพอใช้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพนักงานทุกระดับผลการปฏิบัติงานที่สะท้อนในผลการขึ้นเงินเดือนมีลักษณะบุคลิกภาพแบบนี้ในระดับสูง

ตารางที่ 4.27

แสดงผลการวิเคราะห์รายคู่ (Post – Hoc Analysis) ของความแตกต่างของค่าเฉลี่ยลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตต์อัจฉริยะแบบชอบสำรวจจำแนกตามผลการปฏิบัติงานที่สะท้อนในผลการขึ้นเงินเดือน

บุคลิกภาพแบบชอบสำรวจ

ผลการปฏิบัติงาน	\bar{x}	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย			
		ดีมาก	ดี	น่าพอใจ	พอใช้
ดีมาก	4.11	-	.20	.39*	.49*
ดี	3.90	-	-	.19*	.29
น่าพอใจ	3.72	-	-	-	.10
พอใช้	3.61	-	-	-	-

*p < .05

ในลักษณะบุคลิกภาพแบบชอบสำรวจ พบว่ามี 3 คู่ โดยพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่สะท้อนในผลการขึ้นเงินเดือนในระดับดีมากมีลักษณะบุคลิกภาพแบบชอบสำรวจมากกว่าระดับน่าพอใจและระดับพอใช้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่สะท้อนในผลการขึ้นเงินเดือนในระดับดีมีลักษณะบุคลิกภาพแบบนี้มากกว่าระดับน่าพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพนักงานทุกระดับผลการปฏิบัติงานที่สะท้อนในผลการขึ้นเงินเดือนมีลักษณะบุคลิกภาพแบบนี้ในระดับสูง

ตารางที่ 4.28

แสดงผลการวิเคราะห์รายคู่ (Post – Hoc Analysis) ของความแตกต่างของค่าเฉลี่ยลักษณะ
บุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตต์อัจฉริยะแบบชอบงานศิลป์จำแนกตามผลการปฏิบัติงาน
ที่สะท้อนในผลการขึ้นเงินเดือน

บุคลิกภาพแบบชอบงานศิลป์

ผลการ ปฏิบัติงาน	\bar{x}	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย			
		ดีมาก	ดี	น่าพอใจ	พอใช้
ดีมาก	4.10	-	.27*	.36*	.47*
ดี	3.84	-	-	.09	.21
น่าพอใจ	3.75	-	-	-	.12
พอใช้	3.63	-	-	-	-

*p < .05

ในลักษณะบุคลิกภาพแบบชอบงานศิลป์ พบว่ามี 3 คู่ โดยพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่สะท้อนในผลการขึ้นเงินเดือนในระดับดีมากมีลักษณะบุคลิกภาพแบบชอบงานศิลป์มากที่สุด ส่วนระดับดี ระดับน่าพอใจและระดับพอใช้มีลักษณะบุคลิกภาพแบบชอบงานศิลป์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพนักงานทุกระดับผลการปฏิบัติงานที่สะท้อนในผลการขึ้นเงินเดือนมีลักษณะบุคลิกภาพแบบนี้ในระดับสูง

ตารางที่ 4.29

แสดงผลการวิเคราะห์รายคู่ (Post – Hoc Analysis) ของความแตกต่างของค่าเฉลี่ยลักษณะ
บุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซวาน์จิตต์ัจฉริยะแบบยึดความจริงจำแนกตามผลการปฏิบัติงาน
ที่สะท้อนในผลการขึ้นเงินเดือน

บุคลิกภาพแบบยึดความจริง

ผลการ ปฏิบัติงาน	\bar{x}	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย			
		ดีมาก	ดี	น่าพอใจ	พอใช้
ดีมาก	4.17	-	.14	.25*	.50*
ดี	4.03	-	-	.12	.36*
น่าพอใจ	3.91	-	-	-	.24
พอใช้	3.67	-	-	-	-

*p < .05

ในลักษณะบุคลิกภาพแบบยึดความจริง พบว่ามี 3 คู่ โดยพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่สะท้อนในผลการขึ้นเงินเดือนในระดับดีมากมีลักษณะบุคลิกภาพแบบยึดความจริงมากกว่าระดับน่าพอใจและระดับพอใช้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการปฏิบัติงานที่สะท้อนในผลการขึ้นเงินเดือนในระดับดีมีลักษณะบุคลิกภาพแบบนี้มากกว่าระดับพอใช้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพนักงานทุกระดับผลการปฏิบัติงานที่สะท้อนในผลการขึ้นเงินเดือนมีลักษณะบุคลิกภาพแบบนี้ในระดับสูง

ตารางที่ 4.30

แสดงผลการวิเคราะห์รายคู่ (Post – Hoc Analysis) ของความแตกต่างของค่าเฉลี่ยลักษณะ
บุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซวานจิตอัจฉริยะแบบกล้าได้กล้าเสียจำแนกตามผลการปฏิบัติงาน
ที่สะท้อนในผลการขึ้นเงินเดือน

บุคลิกภาพแบบกล้าได้กล้าเสีย

ผลการ ปฏิบัติงาน	\bar{x}	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย			
		ดีมาก	ดี	น่าพอใจ	พอใช้
ดีมาก	3.89	-	.26*	.39*	.50*
ดี	3.64	-	-	.13	.25
น่าพอใจ	3.50	-	-	-	.11
พอใช้	3.39	-	-	-	-

*p < .05

ลักษณะบุคลิกภาพแบบกล้าได้กล้าเสีย พบว่ามี 3 คู่ โดยพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่สะท้อนในผลการขึ้นเงินเดือนในระดับดีมากมีลักษณะบุคลิกภาพแบบกล้าได้กล้าเสียมากที่สุด ส่วนระดับดี ระดับน่าพอใจและระดับพอใช้มีลักษณะบุคลิกภาพแบบกล้าได้กล้าเสียไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพนักงานทุกระดับผลการปฏิบัติงานที่สะท้อนในผลการขึ้นเงินเดือนมีลักษณะบุคลิกภาพแบบนี้ในระดับสูงมีลักษณะบุคลิกภาพในระดับสูง ยกเว้นพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับพอใช้มีลักษณะบุคลิกภาพแบบนี้ในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 6 พนักงานเพศชายจะมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกับเพศหญิง

ตารางที่ 4.31

แสดงการทดสอบค่าสถิติที (t-test) เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานในแต่ละด้าน
จำแนกตามเพศ

ความพึงพอใจในงาน	เพศ	\bar{x}	S.D.	t	p-value
ด้านตัวงาน				.96	.341
	ชาย	3.71	.51		
	หญิง	3.61	.55		
ด้านค่าตอบแทน				-.63	.531
	ชาย	3.01	.58		
	หญิง	3.09	.65		
ด้านโอกาสการเลื่อนขั้น				-.63	.528
	ชาย	3.11	.61		
	หญิง	3.18	.62		
ด้านหัวหน้างาน				-.90	.373
	ชาย	3.77	.67		
	หญิง	3.89	.73		
ด้านเพื่อนร่วมงาน				-1.35	.180
	ชาย	3.97	.60		
	หญิง	4.11	.59		

จากตารางที่ 4.37 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยการทดสอบค่าสถิติที เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานในแต่ละด้านจำแนกตามเพศ จากการวิเคราะห์พบว่า ไม่สามารถสรุปได้ว่า พนักงานเพศชายมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกับเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยพนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในด้านตัวงาน ด้านหัวหน้างานและด้านเพื่อนร่วมงานในระดับสูง ยกเว้นด้านค่าตอบแทนและด้านโอกาสการเลื่อนขั้นอยู่ในระดับปานกลาง

สมมติฐาน 7 พนักงานที่มีช่วงอายุที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ของความพึงพอใจในงานในแต่ละด้านจำแนกตามช่วงอายุ

ความพึงพอใจในงาน	ช่วงอายุ (ปี)	\bar{x}	S.D.	F	p-value
ด้านตัวงาน				2.73	.070
	20 - 25	3.73	.47		
	26 - 35	3.59	.56		
	36 ปีขึ้นไป	3.87	.41		
ด้านค่าตอบแทน				2.92	.058
	20 - 25	2.99	.59		
	26 - 35	2.98	.61		
	36 ปีขึ้นไป	3.32	.57		
ด้านโอกาสการเลื่อนขั้น				1.06	.350
	20 - 25	3.32	.49		
	26 - 35	3.09	.60		
	36 ปีขึ้นไป	3.22	.72		
ด้านหัวหน้างาน				8.67	.000**
	20 - 25	4.41	.61		
	26 - 35	3.82	.70		
	36 ปีขึ้นไป	3.49	.50		
ด้านเพื่อนร่วมงาน				.50	.610
	20 - 25	4.14	.69		
	26 - 35	4.05	.60		
	36 ปีขึ้นไป	3.95	.53		

** p < .01

ตารางที่ 4.33

แสดงผลการวิเคราะห์รายคู่ (Post – Hoc Analysis) ของความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ
ในงานด้านหัวหน้างานจำแนกตามช่วงอายุ

ช่วงอายุ	\bar{x}	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย		
		20 – 25	26 - 35	36 ปีขึ้นไป
20 – 25	4.44	-	.59*	.93*
26 – 35	3.82	-	-	34*
36 ปีขึ้นไป	3.49	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.32 และ 4.33 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในงานในแต่ละด้านจำแนกตามช่วงอายุ จากการวิเคราะห์สรุปได้ว่าพนักงานที่มีช่วงอายุแตกต่างกันมีเพียงความพึงพอใจในงานในด้านหัวหน้างานบางกลุ่มแตกต่างจากกลุ่มอื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และจากการเปรียบเทียบเชิงซ้อนโดยวิธี LSD ที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 (ตารางที่ 4.33) มี 3 คู่ คือพนักงานที่มีช่วงอายุ 20 – 25 ปีมีความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างานมากที่สุด รองลงมาคือ พนักงานที่มีช่วงอายุ 26 – 35 ปี และพนักงานที่มีช่วงอายุ 36 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างานน้อยที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ก็คือยิ่งอายุน้อยก็ยิ่งมีความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างานมากซึ่งพนักงานที่มีช่วงอายุ 20 – 25 ปีมีความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างานในระดับสูงมาก แต่อย่างไรก็ตามพนักงานทุกช่วงอายุก็มีความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างานในระดับสูง

ส่วนพนักงานที่มีช่วงอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านตัวงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสการเลื่อนขั้นและด้านเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยพนักงานทุกช่วงอายุมีความพึงพอใจในงานด้านตัวงานและด้านเพื่อนร่วมงานในระดับสูง ยกเว้นด้านค่าตอบแทนและด้านโอกาสการเลื่อนขั้นอยู่ในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 8 พนักงานที่มีจำนวนปีที่ทำงานในองค์กรที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.34

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ของความพึงพอใจในงานในแต่ละด้านจำแนกตามจำนวนปีที่ทำงานในองค์กร

ความพึงพอใจในงาน	จำนวนปีที่ทำงาน ในองค์กร (ปี)	\bar{x}	S.D.	F	p-value
ด้านตัวงาน				.92	.400
	0 - 3	3.58	.56		
	4 - 10	3.72	.50		
	11 ปีขึ้นไป	3.61	.58		
ด้านค่าตอบแทน				1.24	.294
	0 - 3	2.95	.60		
	4 - 10	3.10	.62		
	11 ปีขึ้นไป	3.26	.69		
ด้านโอกาสการเลื่อน ขั้น				.66	.517
	0 - 3	3.13	.60		
	4 - 10	3.17	.64		
	11 ปีขึ้นไป	2.89	.56		
ด้านหัวหน้างาน				4.35	.015*
	0 - 3	4.06	.64		
	4 - 10	3.69	.69		
	11 ปีขึ้นไป	3.66	.86		
ด้านเพื่อนร่วมงาน				1.10	.335
	0 - 3	4.14	.63		
	4 - 10	3.98	.57		
	11 ปีขึ้นไป	3.96	.73		

*p < .05

ตารางที่ 4.35

แสดงผลการวิเคราะห์รายคู่ (Post – Hoc Analysis) ของความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ
ในงานด้านหัวหน้างานจำแนกตามจำนวนปีที่ทำงานในองค์กร

จำนวนปีที่ทำงาน ในองค์กร	\bar{x}	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย		
		0-3	4-10	11 ปีขึ้นไป
0-3	4.06	-	.38*	.41
4-10	3.69	-	-	.03
11 ปีขึ้นไป	3.66	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.34 และ 4.35 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของจำนวนปีที่ทำงานในองค์กรของพนักงานที่ต่างกันมีความพึงพอใจในงานในแต่ละด้านแตกต่างกัน จากการวิเคราะห์สรุปได้ว่าพนักงานที่มีจำนวนปีที่ทำงานในองค์กรของพนักงานที่ต่างกันมีเพียงความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างานบางกลุ่มแตกต่างจากกลุ่มอื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และจากการเปรียบเทียบเชิงซ้อนโดยวิธี LSD ที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 (ตารางที่ 4.35) พบว่ามี 1 คู่ คือพนักงานที่มีจำนวนปีที่ทำงานในองค์กรอยู่ในช่วง 0 – 3 ปีมีความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างานมากกว่าพนักงานที่มีจำนวนปีที่ทำงานในองค์กรอยู่ในช่วง 4 – 10 ปี ซึ่งพนักงานในทุกช่วงของจำนวนปีที่ทำงานในองค์กรมีความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างานในระดับสูง

ส่วนพนักงานที่มีจำนวนปีที่ทำงานในองค์กรของพนักงานที่ต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านตัวงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสการเลื่อนขั้นและด้านเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยพนักงานในทุกช่วงของจำนวนปีที่ทำงานในองค์กรมีความพึงพอใจในงานด้านตัวงานและด้านเพื่อนร่วมงานในระดับสูง ยกเว้นด้านค่าตอบแทนและด้านโอกาสการเลื่อนขั้นอยู่ในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 9 พนักงานในระดับบังคับบัญชาจะมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกับ
ระดับปฏิบัติการ - ผู้ชำนาญการ

ตารางที่ 4.36

แสดงการทดสอบค่าสถิติที (t-test) เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานในแต่ละด้าน
จำแนกตามตำแหน่งงานในองค์การ

ความพึงพอใจในงาน	ตำแหน่งงาน ในองค์การ	\bar{x}	S.D.	t	p-value
ด้านตัวงาน				2.09	.039*
	ระดับบังคับบัญชา	3.80	.47		
	ระดับปฏิบัติการ ผู้ชำนาญการ	3.59	.55		
ด้านค่าตอบแทน				1.67	.101
	ระดับบังคับบัญชา	3.19	.69		
	ระดับปฏิบัติการ ผู้ชำนาญการ	2.98	.56		
ด้านโอกาสการ เลื่อนขั้น				.27	.790
	ระดับบังคับบัญชา	3.17	.73		
	ระดับปฏิบัติการ ผู้ชำนาญการ	3.13	.55		
ด้านหัวหน้างาน				-2.94	.004**
	ระดับบังคับบัญชา	3.58	.57		
	ระดับปฏิบัติการ ผู้ชำนาญการ	3.96	.73		
ด้านเพื่อนร่วมงาน				-.29	.773
	ระดับบังคับบัญชา	4.02	.50		
	ระดับปฏิบัติการ ผู้ชำนาญการ	4.05	.65		

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

จากตารางที่ 4.36 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยการทดสอบค่าสถิติที เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานในแต่ละด้านจำแนกตามตำแหน่งงานในองค์การของพนักงาน จากการวิเคราะห์**สรุปได้ว่า**พนักงานในระดับบังคับบัญชา**มีเพียง**ความพึงพอใจในงานด้านตัวงานมากกว่าระดับปฏิบัติการ – ผู้ชำนาญการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนพนักงานในระดับปฏิบัติการ – ผู้ชำนาญการมีความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างานมากกว่าระดับบังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และทุกระดับของตำแหน่งงานในองค์การมีความพึงพอใจในด้านตัวงานและด้านหัวหน้างานในระดับสูง

ส่วนพนักงานในระดับบังคับบัญชามีความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสการเลื่อนขั้น และด้านเพื่อนร่วมงาน**ไม่**แตกต่างกับระดับปฏิบัติการ - ผู้ชำนาญการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยทุกระดับของตำแหน่งงานในองค์การพนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนและด้านโอกาสการเลื่อนขั้นอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง

สมมติฐานที่ 10 พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่สะท้อนในผลการขึ้นเงินเดือนที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.37

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ของความพึงพอใจในงานในแต่ละด้านจำแนกตามผลการปฏิบัติงานที่สะท้อนในผลการขึ้นเงินเดือน

ความพึงพอใจในงาน	ผลการปฏิบัติงานที่สะท้อนในผลการขึ้นเงินเดือน	\bar{x}	S.D.	F	p-value
ด้านตัวงาน	ดีมาก	4.07	.38	5.87	.001**
	ดี	3.68	.48		
	น่าพอใจ	3.52	.56		
	พอใช้	3.36	.54		

ตารางที่ 4.37 (ต่อ)

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ของความพึงพอใจในงาน
ในแต่ละด้านจำแนกตามผลการปฏิบัติงานที่สะท้อนในผลการขึ้นเงินเดือน

ความพึงพอใจในงาน	ผลการปฏิบัติงาน ที่สะท้อนในผลการ ขึ้นเงินเดือน	\bar{x}	S.D.	F	p-value
ด้านค่าตอบแทน				1.98	.121
	ดีมาก	3.24	.48		
	ดี	3.13	.63		
	น่าพอใจ	2.92	.59		
	พอใช้	2.77	.79		
ด้านโอกาสการเลื่อนขั้น				.58	.633
	ดีมาก	3.32	.52		
	ดี	3.11	.68		
	น่าพอใจ	3.11	.56		
	พอใช้	3.14	.72		
ด้านหัวหน้างาน				1.70	.172
	ดีมาก	3.95	.89		
	ดี	3.72	.63		
	น่าพอใจ	3.97	.64		
	พอใช้	3.51	.93		
ด้านเพื่อนร่วมงาน				.07	.978
	ดีมาก	4.07	.50		
	ดี	4.02	.60		
	น่าพอใจ	4.06	.63		
	พอใช้	4.00	.69		

**p < .01

ตารางที่ 4.38

แสดงผลการวิเคราะห์รายคู่ (Post – Hoc Analysis) ของความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ
ในงานด้านตัวงานจำแนกตามผลการปฏิบัติงานที่สะท้อนในผลการขึ้นเงินเดือน

ผลการ ปฏิบัติงาน	\bar{x}	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย			
		ดีมาก	ดี	น่าพอใจ	พอใช้
ดีมาก	4.07	-	.39*	.56*	.72*
ดี	3.68	-	-	.16	.32
น่าพอใจ	3.52	-	-	-	.16
พอใช้	3.36	-	-	-	-

*p < .05

จากตารางที่ 4.37 และ 4.38 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานในแต่ละด้านจำแนกตามผลการปฏิบัติงานที่สะท้อนในผลการขึ้นเงินเดือนของพนักงาน จากการวิเคราะห์สรุปได้ว่าพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านตัวงานบางกลุ่มแตกต่างจากกลุ่มอื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และจากการเปรียบเทียบเชิงซ้อนโดยวิธี LSD ที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 (ตารางที่ 4.38) พบว่ามี 3 คู่ คือพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมากมีความพึงพอใจในงานด้านตัวงานมากที่สุด และพนักงานทุกระดับของผลการปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานด้านตัวงานอยู่ในระดับสูง ยกเว้นพนักงานที่อยู่ในระดับพอใช้มีความพึงพอใจในงานด้านตัวงานอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทน โอกาสการเลื่อนขั้น หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยพนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทน โอกาสการเลื่อนขั้นอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านหัวหน้างานและด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 4.39

แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยเพิ่มเติม

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ ในการทดสอบ	ผลการ ทดสอบ สมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 พนักงานเพศชายจะมีลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตต์อัจฉริยะแตกต่างกับเพศหญิง	t-test	ยอมรับ บางส่วน
สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีช่วงอายุแตกต่างกันจะมีลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตต์อัจฉริยะแตกต่างกัน	One Way ANOVA	ยอมรับ บางส่วน
สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่มีจำนวนปีที่ทำงานในองค์กรที่ต่างกันจะมีลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตต์อัจฉริยะแตกต่างกัน	One Way ANOVA	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 4 พนักงานในระดับบังคับบัญชาจะมีลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตต์อัจฉริยะแตกต่างกับระดับปฏิบัติการ - ผู้ชำนาญการ	t-test	ยอมรับ บางส่วน
สมมติฐานที่ 5 พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่สะท้อนในผลการขึ้นเงินเดือนที่แตกต่างกันจะมีลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตต์อัจฉริยะแตกต่างกัน	One Way ANOVA	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 6 พนักงานเพศชายจะมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกับเพศหญิง	t-test	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 7 พนักงานที่มีช่วงอายุแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	One Way ANOVA	ยอมรับ บางส่วน
สมมติฐานที่ 8 พนักงานที่มีจำนวนปีที่ทำงานในองค์กรที่ต่างกันจะมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	One Way ANOVA	ยอมรับ บางส่วน
สมมติฐานที่ 9 พนักงานในระดับบังคับบัญชาจะมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกับระดับปฏิบัติการ - ผู้ชำนาญการ	t-test	ยอมรับ บางส่วน

ตารางที่ 4.39 (ต่อ)
แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยเพิ่มเติม

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ ในการทดสอบ	ผลการ ทดสอบ สมมติฐาน
สมมติฐานที่ 10 พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่สะท้อน ในผลการขึ้นเงินเดือนที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจใน งานแตกต่างกัน	One Way ANOVA	ยอมรับ บางส่วน