

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาทดสอบสมมติฐาน วิเคราะห์สรุปและอภิปรายผล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท ดิทีโต้ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 208 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้

ผลการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างของพนักงาน จำนวน 137 คน และเพื่อเกิดการสูญเสียและข้อผิดพลาดของการเก็บแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 160 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

1. บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (The Big Five) โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้
 - 1.1 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism)
 - 1.2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion)
 - 1.3 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience)
 - 1.4 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness)
 - 1.5 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness)
2. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร 5 ด้าน ประกอบด้วย
 - 2.1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ
 - 2.2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า
 - 2.3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความมั่นคงในการทำงาน
 - 2.4 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านจิตอาารมณ์
 - 2.5 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ

1. ด้านบทบาทการทำงาน (Work role success)
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal success)
3. ด้านการเงิน (Financial success)
4. ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง (Hierarchical success)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล แบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ แบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และแบบสอบถามการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five)

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (NEO-FFI) ของ คอสตา และแมคเคร (Costa and McCrae, 1992) ซึ่ง กฤติกา หล่อวัฒนวงศ์ (2547) ได้แปลเป็นภาษาไทย และได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องเหมาะสมโดยผู้เชี่ยวชาญ มีจำนวนคำถามทั้งสิ้น 60 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้าน มีจำนวนคำถามด้านละ 12 ข้อ ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1

แสดงข้อคำถามแบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	ข้อคำถาม
1.บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว	-เชิงบวก ได้แก่ ข้อ 6,11,21,26,36,41,51,56 -เชิงลบ ได้แก่ ข้อ 1,16,31,46
2.บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	-เชิงบวก ได้แก่ ข้อ 2,7,17,22,32,37,47,52 -เชิงลบ ได้แก่ ข้อ 12,27,42,57
3.บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์	-เชิงบวก ได้แก่ ข้อ 13,28,38,43,53,58 -เชิงลบ ได้แก่ ข้อ 3,8,18,23,33,48
4.บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	-เชิงบวก ได้แก่ ข้อ 4,19,34,49,59 -เชิงลบ ได้แก่ ข้อ 9,14,24,29,39,44,54
5.บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	-เชิงบวก ได้แก่ ข้อ 5,10,20,25,35,40,50,60 -เชิงลบ ได้แก่ ข้อ 15,30,45,55

กฤติกา หล่อวัฒนวงศ์ (2547, น.84) ได้รายงานความเชื่อมั่นของบุคลิกภาพแบบ
ห้วนไหวเท่ากับ 0.80 บุคลิกภาพแบบแสดงตัวเท่ากับ 0.82 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์
เท่ากับ 0.62 บุคลิกภาพแบบประนีประนอมเท่ากับ 0.76 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกเท่ากับ 0.79 และ
แบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.92

เกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบใช้เกณฑ์ ดังแสดงใน
ตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2

แสดงเกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

คำตอบ	คะแนน	
	ข้อคำถามเชิงบวก	ข้อคำถามเชิงลบ
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง/บางครั้ง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

ที่มา : กฤติกา หล่อวัฒนวงศ์ (2547, น.83)

การกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนจากแบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบนั้น ผู้วิจัย
ได้แบ่งคะแนนเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ โดยแบ่งช่วงระดับคะแนนด้วย
วิธีหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ตามสูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5-1}{3} \\
 &= 1.33
 \end{aligned}$$

จากการพิจารณาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงกำหนดให้แบ่งระดับคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนตั้งแต่ 3.67 – 5.00	กำหนดให้เป็น	ระดับสูง
คะแนนตั้งแต่ 2.34 – 3.66	กำหนดให้เป็น	ระดับปานกลาง
คะแนนตั้งแต่ 1.00 – 2.33	กำหนดให้เป็น	ระดับต่ำ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามของ เปรมจิตร คล้ายเพ็ชร (2548) ตามกรอบแนวคิดของ ไอเซน เบอร์เกอร์ และคณะ (Eisenberger et al., 1986) มาเป็นต้นแบบสำหรับพัฒนาแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ โดยแบบสอบถามมีระดับความเชื่อมั่น เท่ากับ .9551 ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามที่วัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร 5 ด้าน จำนวน 49 ข้อ มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 3.3

แสดงข้อคำถามแบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	ข้อคำถาม
1.ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	มีข้อคำถาม 10 ข้อ เชิงบวก 7 ข้อ เชิงลบ 3 ข้อ
2.ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า	มีข้อคำถาม 10 ข้อ เชิงบวก 8 ข้อ เชิงลบ 2 ข้อ
3.ด้านความมั่นคงในการทำงาน	มีข้อคำถาม 9 ข้อ เชิงบวก 2 ข้อ เชิงลบ 7 ข้อ
4.ด้านจิตอาสามณ์	มีข้อคำถาม 12 ข้อ เชิงบวก 7 ข้อ เชิงลบ 5 ข้อ
5.ด้านการปฏิบัติงาน	มีข้อคำถาม 8 ข้อ เชิงบวก 6 ข้อ เชิงลบ 2 ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ใช้เกณฑ์ดังแสดงในตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4

แสดงเกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ

ระดับความคิดเห็น	คะแนน	
	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง/สม่ำเสมอ	5	1
เห็นด้วย/บ่อยครั้ง	4	2
ไม่แน่ใจ/นานๆครั้ง	3	3
ไม่เห็นด้วย/น้อยครั้ง	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง/ไม่เคยปฏิบัติ	1	5

การกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนจากแบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การนั้น ผู้วิจัยได้แบ่งคะแนนเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ โดยแบ่งช่วงระดับคะแนนด้วยวิธีหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5-1}{3} \\
 &= 1.33
 \end{aligned}$$

จากการพิจารณาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงกำหนดให้แบ่งระดับคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนตั้งแต่ 3.67 – 5.00	กำหนดให้เป็น	ระดับสูง
คะแนนตั้งแต่ 2.34 – 3.66	กำหนดให้เป็น	ระดับปานกลาง
คะแนนตั้งแต่ 1.00 – 2.33	กำหนดให้เป็น	ระดับต่ำ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามวัดความสำเร็จในอาชีพที่พัฒนาโดย วันวิสาข์ ฤทธิธาดา (2549) ตามแนวคิดของ Gattiker and Larwood (1986) และใช้ในการวิจัยเรื่องความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในอาชีพของพนักงานขาย : กรณีศึกษา พนักงานขายเครื่องถ่ายเอกสาร บริษัท ไทยฟูจิซีร็อกซ์ จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร แบบสอบถามความสำเร็จในอาชีพ มีข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

- | | |
|--------------------------------------|-------------|
| 1.ด้านบทบาทการทำงาน | จำนวน 6 ข้อ |
| 2.ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | จำนวน 6 ข้อ |
| 3.ด้านการเงิน | จำนวน 4 ข้อ |
| 4.ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง | จำนวน 4 ข้อ |

เกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ ใช้เกณฑ์ดังแสดงในตารางที่ 3.5

ตารางที่ 3.5

แสดงเกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

ระดับความรู้สึก	คะแนน	
	ข้อคำถามเชิงบวก	ข้อคำถามเชิงลบ
ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด	5	1
ตรงกับความเป็นจริงมาก	4	2
ตรงกับความเป็นจริงปานกลาง	3	3
ตรงกับความเป็นจริงน้อย	2	4
ตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุด	1	5

การกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนจากแบบสอบถามการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพนั้น ผู้วิจัยได้แบ่งคะแนนเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ โดยแบ่งช่วงระดับคะแนนด้วยวิธีหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5-1}{3} \\
 &= 1.33
 \end{aligned}$$

จากการพิจารณาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงกำหนดให้แบ่งระดับคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนตั้งแต่ 3.67 – 5.00	กำหนดให้เป็น	ระดับสูง
คะแนนตั้งแต่ 2.34 – 3.66	กำหนดให้เป็น	ระดับปานกลาง
คะแนนตั้งแต่ 1.00 – 2.33	กำหนดให้เป็น	ระดับต่ำ

การพัฒนาแบบสอบถาม

1. เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและภาษาที่ใช้โดยนำให้นักศึกษาปริญญาโทสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 15 คน เป็นผู้ประเมินความสอดคล้องของเนื้อหา รวบรวมค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรง CVR (Content Validity Ratio) ตามแนววิธีการของ Lawshe, 1975

สูตรของ Lawshe, 1975 ได้อธิบายการหาค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (content Validity Ratio) คือ

$$\text{CVR} = \frac{n_e - \frac{N}{2}}{\frac{N}{2}}$$

CVR = ค่าอัตราความเที่ยงตรงตามเนื้อหา(Content Validity Ratio)

n_e = จำนวนผู้ประเมิน(Rater) ที่เห็นว่ามีนัยสำคัญ (Essential)

N = จำนวนผู้ประเมินทั้งหมด

เปรียบเทียบค่าที่ได้กับตาราง Lawshe, 1975 ซึ่งระบุว่าหากมีผู้ประเมิน 15 คน จะมีค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาต่ำสุดที่ยอมรับได้ต้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.49 จึงจะมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงจะสามารถนำไปใช้ได้ สำหรับข้อคำถามที่มีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาน้อยกว่า 0.49 ผู้วิจัยจะตัดข้อคำถามนั้นทิ้งไป (รายละเอียดในภาคผนวก ข)

1.1 แบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ มีข้อคำถามที่ถูกตัดออกไปจำนวน 8 ข้อ ดังนั้นในขั้นตอนนี้จึงเหลือข้อคำถาม จำนวน 52 ข้อ

1.2 แบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีข้อคำถามที่ถูกตัดออกไปจำนวน 2 ข้อ ดังนั้นในขั้นตอนนี้จึงเหลือข้อคำถาม จำนวน 47 ข้อ

1.3 แบบสอบถามการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ ไม่มีข้อคำถามที่ถูกตัดออกไป ดังนั้นในขั้นตอนนี้จึงเหลือข้อคำถาม จำนวน 20 ข้อ

2. นำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลแล้วมาทำการวิเคราะห์ข้อคำถามเป็นรายข้อ (Item Analysis) โดยใช้ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) ด้วยการทดสอบค่าที (t-test) (รัตนา ศิริพานิช, 2533) โดยใช้การรวมคะแนนข้อคำถามของ แบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ แบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และ แบบสอบถามการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ จากนั้นนำคะแนนที่ได้มาเรียงลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อยแล้วทำการแบ่งประชากรออกเป็น 2 กลุ่ม ตามคะแนนรวมที่ได้ คือ กลุ่มที่ได้คะแนนสูงคิดเป็นจำนวน 25% ของกลุ่มประชากร และกลุ่มที่ได้คะแนนต่ำคิดเป็น 25% ของกลุ่มประชากร และทำการกำหนดให้เป็นกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำตามลำดับ และทำการคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามโดยใช้สถิติทดสอบค่า t-test ข้อคำถามที่มีค่า t มากกว่าหรือเท่ากับ 1.75 ขึ้นไป จะถือว่ามีความอำนาจจำแนกสูงสามารถนำไปใช้ได้ ส่วนข้อคำถามที่มีค่า t น้อยกว่า 1.75 ผู้วิจัยจะตัดข้อคำถามนั้นทิ้งไป (รายละเอียดในภาคผนวก ข)

2.1 แบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ไม่มีข้อคำถามที่ถูกตัดออกไปเพราะข้อคำถามเหล่านั้นมีความสำคัญ ดังนั้นในขั้นตอนนี้จึงเหลือข้อคำถาม จำนวน 52 ข้อ

2.2 แบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีข้อคำถามที่ถูกตัดออกไปจำนวน 4 ข้อ ดังนั้นในขั้นตอนนี้จึงเหลือข้อคำถาม จำนวน 43 ข้อ

2.3 แบบสอบถามการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ ไม่มีข้อคำถามที่ถูกตัดออกไป ดังนั้นในขั้นตอนนี้จึงเหลือข้อคำถาม จำนวน 20 ข้อ

3.การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบทดสอบที่ตัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกต่ำกว่า 1.75 ออกไป แล้วนำมาคำนวณ หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการวัดความคงที่ภายใน (Internal Consistency) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (รัตน ศิริพานิช, 2533) และพิจารณาค่า Alpha if item deleted ซึ่งเป็นค่าที่บอกว่า ถ้าหากตัดข้อคำถามนั้นออกไปแล้วจะทำให้ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่าไปในแนวทางใด (รายละเอียดในภาคผนวก ข) ซึ่งได้ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังตารางที่ 3.6, 3.7 และ 3.8

ตารางที่ 3.6

แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

องค์ประกอบบุคลิกภาพ	ค่าความเชื่อมั่น
1.บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว	.67
2.บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	.62
3.บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์	.10
4.บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	.62
5.บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	.69
รวมทุกด้าน	.64

ตารางที่ 3.7

แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	ค่าความเชื่อมั่น
1.ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	.75
2.ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า	.76
3.ด้านความมั่นคงในการทำงาน	.71
4.ด้านจิตอาสามณ์	.70
5.ด้านการปฏิบัติงาน	.75
รวมทุกด้าน	.91

ตารางที่ 3.8

แสดงแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ	ค่าความเชื่อมั่น
1.ด้านบทบาทการทำงาน	.82
2.ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.76
3.ด้านการเงิน	.89
4.ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง	.73
รวมทุกด้าน	.90

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

- 1.ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดไปแจกให้กับกลุ่มตัวอย่างกรอกข้อมูล
- 2.ผู้วิจัยตรวจสอบความเรียบร้อยของแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมา เมื่อตรวจสอบความเรียบร้อยของแบบสอบถามแล้ว จึงนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window โดยใช้ค่าสถิติในการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

- 1.การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้ คือ การหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ระดับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ สถิติที่ใช้คือ ค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

- 2.ในการทดสอบสมมติฐาน จะทดสอบโดยใช้การทดสอบค่าสถิติต่างๆ ดังแสดงในตารางที่ 3.9

ตารางที่ 3.9
แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่1 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ สมมติฐานที่1.1 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ สมมติฐานที่1.2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ สมมติฐานที่1.3 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ สมมติฐานที่1.4 บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ สมมติฐานที่1.5 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ	Pearson's Correlation Pearson's Correlation Pearson's Correlation Pearson's Correlation Pearson's Correlation
สมมติฐานที่2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ สมมติฐานที่2.1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ สมมติฐานที่2.2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ สมมติฐานที่2.3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ สมมติฐานที่2.4 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านจิตอาารมณัมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ สมมติฐานที่2.5 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ	Pearson's Correlation Pearson's Correlation Pearson's Correlation Pearson's Correlation Pearson's Correlation

ตารางที่ 3.9 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่3 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร สมมติฐานที่3.1 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร สมมติฐานที่3.2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร สมมติฐานที่3.3 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร สมมติฐานที่3.4 บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร สมมติฐานที่3.5 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	Pearson's Correlation Pearson's Correlation Pearson's Correlation Pearson's Correlation Pearson's Correlation
สมมติฐานที่4 องค์ประกอบของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรอย่างน้อย 1 ตัว สามารถร่วมกันทำนายการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพได้	Stepwise Multiple Regression Analysis