

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ อิทธิบาท 4 การสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมความสุขในการทำงาน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงาน บริษัทผลิตเครื่องหนังแห่งหนึ่ง โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 186 ชุด และได้รับกลับคืนมาในลักษณะที่ครบสมบูรณ์ จำนวน 149 ชุด คิดเป็นร้อยละ 80.11 ซึ่งผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป ตัวแปรอิสระ ได้แก่ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ อิทธิบาท 4 ในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมความสุขในการทำงาน วิธีการทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation) การวิเคราะห์ความแปรปรวน 2 ทาง (two-way analysis of variance) การใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็น 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณวิเคราะห์หาค่าสถิติโดยใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ตัวแปรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ อิทธิบาท 4 ในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม พฤติกรรมความสุขในการทำงาน โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าสถิติโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ อิทธิบาท 4 ในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรมความสุขในการทำงาน มีรายละเอียดดังนี้

1. บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความสุขในการทำงาน ดังนี้

1.1 บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว (extraversion) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมความสุขในการทำงาน

1.2 บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ (openness to experience) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมความสุขในการทำงาน

1.3 บุคลิกภาพด้านการประนีประนอม (agreeableness) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมความสุขในการทำงาน

1.4 บุคลิกภาพด้านการมีโนสำนึกต่อหน้าที่การทำงาน (conscientiousness) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมความสุขในการทำงาน

1.5 บุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ (neuroticism) มีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมความสุขในการทำงาน

2. อธิปไตย 4 ในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมความสุขในการทำงาน

3. การสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมความสุขในการทำงาน

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาคำนวณวิเคราะห์หาค่าสถิติ โดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation)

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับอธิปไตย 4 ในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความสุขในการทำงาน และปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ กับ การสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความสุขในการทำงาน คือ

1. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความสุขในการทำงาน ได้แก่

1.1 พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวสูง และมีอธิปไตย 4 ในการทำงานสูง มีพฤติกรรมความสุขในการทำงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวต่ำ และมีอธิปไตย 4 ในการทำงานต่ำ

1.2 พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์สูงและมีอิทธิบาท 4 ในการทำงานสูง มีพฤติกรรมความสุขในการทำงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ต่ำและมีอิทธิบาท 4 ในการทำงานต่ำ

1.3 พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการประนีประนอมสูง และมีอิทธิบาท 4 ในการทำงานสูง มีพฤติกรรมความสุขในการทำงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการประนีประนอมต่ำ และมีอิทธิบาท 4 ในการทำงานต่ำ

1.4 พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงานสูง และมีอิทธิบาท 4 ในการทำงานสูง มีพฤติกรรมความสุขในการทำงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงานต่ำ และมีอิทธิบาท 4 ในการทำงานต่ำ

1.5 พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวต่ำ และมีอิทธิบาท 4 ในการทำงานสูง มีพฤติกรรมความสุขในการทำงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวสูง และมีอิทธิบาท 4 ในการทำงานต่ำ

2. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความสุขในการทำงาน ได้แก่

2.1 พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวสูง และมีการสนับสนุนทางสังคมสูง มีพฤติกรรมความสุขในการทำงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวต่ำ และมีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ

2.2 พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์สูงและมีการสนับสนุนทางสังคมสูง มีพฤติกรรมความสุขในการทำงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ต่ำ และมีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ

2.3 พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการประนีประนอมสูง และมีการสนับสนุนทางสังคมสูง มีพฤติกรรมความสุขในการทำงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการประนีประนอมต่ำ และมีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ

2.4 พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงานสูง และมีการสนับสนุนทางสังคมสูง มีพฤติกรรมความสุขในการทำงานโดยรวมสูงกว่า

พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการมีโนสำนึกต่อหน้าที่การงานต่ำ และมีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ

2.5 พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านหัวน้ใจต่ำ และมีการสนับสนุนทางสังคมสูง มีพฤติกรรมความสุขในการทำงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านความหัวน้ใจสูงและมีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ โดยนำข้อมูลมาคำนวณวิเคราะห์ความแปรปรวน 2 ทาง (two-way analysis of variance) ในกรณีที่มีความแตกต่างอย่างเชื่อมั่นได้ หากความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffé

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อหาค่าพยากรณ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านความหัวน้ใจทางอารมณ์ บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพด้านการประนีประนอม บุคลิกภาพด้านการมีโนสำนึกต่อหน้าที่การงาน และอิทธิบาท 4 ในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมที่มีต่อพฤติกรรมความสุขในการทำงาน รวมทั้งการได้รับการสนับสนุนทางสังคมสามารถทำนายพฤติกรรมความสุขในการทำงานได้อย่างน้อย 1 ตัวแปร โดยนำข้อมูลมาคำนวณวิเคราะห์ใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) แบบ Stepwise ใช้ในการพยากรณ์บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ หลักการใช้อิทธิบาท 4 ในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม พฤติกรรมความสุขในการทำงาน

เพื่อความเข้าใจในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงนำสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

N	= จำนวน (คน)
$\bar{X}$	= ค่าเฉลี่ย
SD	= ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
R	= ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	= ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (coefficient of determination)
$R^2\text{-change}$	= ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น
b	= ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	= ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
Constant	= ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์

$SE\ b$	= ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ b
$SE\ est$	= ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
F	= ค่าสถิติ F ที่ใช้พิจารณาใน Two-way Analysis of Variance
SS	= ผลบวกของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (sum of squares)
MS	= ผลต่างของคะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐานยกกำลังสอง
df	= องศาอิสระ (degree of freedom)
*	= ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05
**	= ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ส่วนที่ 1 ลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน ของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องหนัง แห่งหนึ่ง ดังข้อมูลในตาราง 6

ตาราง 6

จำนวนและร้อยละของลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน ($n = 149$)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	70	47.00
หญิง	79	53.00
อายุ		
อายุ 25 ปี หรือน้อยกว่า 25 ปี	13	8.70
อายุระหว่าง 26-30 ปี	32	21.50
อายุระหว่าง 31-35 ปี	25	16.80

ตาราง 6 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุระหว่าง 36-40 ปี	25	16.80
อายุ 41 ปีขึ้นไป	54	36.20
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า	18	21.00
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	25	16.80
ปวช.	11	71.40
ปวส.	22	14.80
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	73	49.00
ระยะเวลาในการทำงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	10	6.70
ระหว่าง 1-5 ปี	35	23.50
ระหว่าง 6-10 ปี	34	22.80
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	70	47.00

จากตาราง 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท
ผลิตเครื่องหนังแห่งหนึ่ง จำนวน 149 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 53.00
มีอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 36.20 ระดับการศึกษาจบปริญญาตรี
หรือสูงกว่า จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 49.00 ระยะเวลาในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป
คิดเป็นร้อยละ 49.00

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรที่ศึกษา

การวิเคราะห์บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ อิทธิบาท 4 ในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมความสุขในการทำงาน โดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าร้อยละ ดังข้อมูลในตาราง 7

ตาราง 7

ค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ อิทธิบาท 4 ในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมความสุขในการทำงาน เมื่อเทียบกับคะแนนเกณฑ์ (n = 149)

ตัวแปร	$\bar{X}$	SD	ระดับ
บุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์	2.90	.357	ปานกลาง
บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว	3.39	.427	ปานกลาง
บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์	3.13	.322	ปานกลาง
บุคลิกภาพด้านการประนีประนอม	3.41	.415	ปานกลาง
บุคลิกภาพด้านการมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงาน	3.56	.338	ปานกลาง
อิทธิบาท 4 ด้านฉันทะ	3.95	.587	สูง
อิทธิบาท 4 ด้านวิริยะ	4.02	.558	สูง
อิทธิบาท 4 ด้านจิตตะ	3.89	.770	สูง
อิทธิบาท 4 ด้านวิมังสา	3.79	.770	สูง
การสนับสนุนด้านอารมณ์	3.48	.539	ปานกลาง
การสนับสนุนด้านสติปัญญา	3.28	.493	ปานกลาง
การสนับสนุนด้านทรัพยากร	3.42	.526	ปานกลาง
สภาวะความสุขทางจิตวิญญาณ	3.76	.543	สูง
สภาวะความสุขทางสมรรถภาพจิต	3.69	.532	สูง
สภาวะความสุขทางสุขภาพจิต	3.23	.499	สูง

จากตาราง 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องหนังแห่งหนึ่ง มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงานสูงเป็นอันดับแรก เท่ากับ 3.56 ค่าคะแนนเฉลี่ยของอิทธิบาท 4 ในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านวิริยะสูงเป็นอันดับแรก เท่ากับ 4.02 การสนับสนุนทางสังคมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การสนับสนุนสังคมด้านอารมณ์สูงเป็นอันดับแรก เท่ากับ 3.48 และค่าคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมความสุขโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสภาวะความสุขทางจิตวิญญาณสูงเป็นอันดับแรก เท่ากับ 3.76

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ อิทธิบาท 4 ในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมความสุขในการทำงาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความสุขในการทำงาน แบ่งออกเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว (extraversion) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 1.2 บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ (openness to experience) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 1.3 บุคลิกภาพด้านการประนีประนอม (agreeableness) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 1.4 บุคลิกภาพด้านการมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงาน

(conscientiousness) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 1.5 บุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ (neuroticism)

มีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2

อิทธิบาท 4 ในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 3

การสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมความสุขในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ของสมมติฐานที่ 1-3 ดังข้อมูลในตาราง 8

ตาราง 8

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ อิทธิบาท 4 ในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมความสุขในการทำงาน (n = 149 คน)

ตัวแปร	พฤติกรรมความสุขในการทำงาน
บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว	0.338**
บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์	0.163**
บุคลิกภาพด้านการประนีประนอม	0.387**
บุคลิกภาพด้านการมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงาน	0.364**
บุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์	-0.253**
อิทธิบาท 4 ในการทำงาน	0.447**
การสนับสนุนทางสังคม	0.578**

**มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและอิทธิบาท 4 ในการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความสุขในการทำงาน และปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความสุขในการทำงาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 4

การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและหลักอิทธิบาท 4 ในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความสุขในการทำงาน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 4.1 พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวสูงและมีอิทธิบาท 4 ในการทำงานสูงมีพฤติกรรมความสุขในการทำงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวต่ำ และมีอิทธิบาท 4 ในการทำงานต่ำ ผลการวิเคราะห์ดังข้อมูลในตาราง 9

ตาราง 9

การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของพฤติกรรมความสุขในการทำงาน พิจารณาตามลักษณะบุคลิกภาพด้านการแสดงตัว และอิทธิบาท 4 ในการทำงาน ($n = 149$)

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>
บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว (สูง-ต่ำ)	1	635.596	635.596	8.369*
อิทธิบาท 4 ในการทำงาน (สูง-ต่ำ)	1	1,581.208	1,581.208	20.820*
บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว x อิทธิบาท 4 ในการทำงาน	1	49.644	49.644	.004
ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม	145	11,012.458	75.948	
รวม	148	13,462.953		

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 9 เมื่อพิจารณาปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวกับอิทธิบาท 4 ในการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความสุขในการทำงานพบว่า ไม่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน และไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 4.1 แต่พบว่า พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวสูง มีพฤติกรรมความสุขในการทำงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวต่ำ (คะแนนเฉลี่ย 78.60 และ 73.79 ค่าความแปรปรวน 9.44 และ 9.04 ตามลำดับ) และพนักงานที่มีอิทธิบาท 4 ในการทำงานสูง มีพฤติกรรมความสุขในการทำงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีอิทธิบาท 4 ในการทำงานต่ำ (คะแนนเฉลี่ย 79.92 และ 73.06 ค่าความแปรปรวน 9.39 และ 8.47 ตามลำดับ)

สมมติฐานที่ 4.2 พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์สูง และมีอิทธิบาท 4 ในการทำงานสูง มีพฤติกรรมความสุขในการทำงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ต่ำและมีอิทธิบาท 4 ในการทำงานต่ำ ผลการวิเคราะห์ดังข้อมูลในตาราง 10

ตาราง 10

การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของพฤติกรรมความสุขในการทำงาน พิจารณาตามลักษณะบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์และอิทธิบาท 4 ในการทำงาน

($n = 149$)

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>
บุคลิกภาพด้านการเปิดรับ				
ประสบการณ์ (สูง-ต่ำ)	1	100.212	100.212	1.251
อิทธิบาท 4 ในการทำงาน (สูง-ต่ำ)	1	1499.201	1,499.201	18.716*
บุคลิกภาพด้านการเปิดรับ				
ประสบการณ์ x อิทธิบาท 4				
ในการทำงาน	1	1.620	1.620	.200
ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม	145	11,614.581	80.101	
รวม	148	13,462.953		

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 10 เมื่อพิจารณาปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์กับอิทธิบาท 4 ในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความสุขในการทำงาน พบว่า ไม่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน และไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 4.2 แต่พบว่า พนักงานที่มีอิทธิบาท 4 ในการทำงานสูงมีพฤติกรรมความสุขในการทำงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีอิทธิบาท 4 ในการทำงานต่ำ (คะแนนเฉลี่ย 79.92 และ 73.06 ค่าความแปรปรวน 9.39 และ 8.47 ตามลำดับ)

สมมติฐานที่ 4.3 พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการประนีประนอมสูง และมีอิทธิบาท 4 ในการทำงานสูง มีพฤติกรรมความสุขในการทำงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการประนีประนอมต่ำ และมีอิทธิบาท 4 ในการทำงานต่ำ ผลการวิเคราะห์ดังข้อมูลในตาราง 11

ตาราง 11

การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของพฤติกรรมความสุขในการทำงาน พิจารณาตามลักษณะบุคลิกภาพด้านการประนีประนอม และอิทธิบาท 4 ในการทำงาน

(n = 149)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
บุคลิกภาพด้านประนีประนอม (สูง-ต่ำ)	1	1,386.606	1,386.606	19.753*
อิทธิบาท 4 ในการทำงาน (สูง-ต่ำ)	1	1,140.476	1,140.476	16.099*
บุคลิกภาพด้านประนีประนอม x อิทธิบาท 4 ในการทำงาน	1	53.708	53.708	.758
ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม	145	10,272.000	70.841	
รวม	148	13,462.953		

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 11 เมื่อพิจารณาปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านการประนีประนอมกับอิทธิบาท 4 ในการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความสุขในการทำงานพบว่า ไม่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน และไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 4.3 แต่พบว่า พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการประนีประนอมสูงมีพฤติกรรมความสุขในการทำงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการประนีประนอมต่ำ (คะแนนเฉลี่ย 80.46 และ 73.04 ค่าความแปรปรวน 9.24 และ 8.46 ตามลำดับ) และพนักงานที่มีอิทธิบาท 4 ในการทำงานสูงมีพฤติกรรมความสุขในการทำงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีอิทธิบาท 4 ในการทำงานต่ำ (คะแนนเฉลี่ย 79.92 และ 73.06 ค่าความแปรปรวน 9.39 และ 8.47 ตามลำดับ)

สมมติฐานที่ 4.4 พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงานสูงและมีอิทธิบาท 4 ในการทำงานสูง มีพฤติกรรมความสุขในการทำงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงานต่ำและมีอิทธิบาท 4 ในการทำงานต่ำ ผลการวิเคราะห์ดังข้อมูลในตาราง 12

ตาราง 12

การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของพฤติกรรมความสุขในการทำงาน พิจารณาตามลักษณะบุคลิกภาพด้านการมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงาน และอิทธิบาท 4 ในการทำงาน

($n = 149$)

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>
บุคลิกภาพด้านการมีมโนสำนึก				
ต่อหน้าที่การงาน (สูง-ต่ำ)	1	96.612	96.612	1.237
อิทธิบาท 4 ในการทำงาน (สูง-ต่ำ)	1	1,452.996	1,452.996	18.599*
บุคลิกภาพด้านการมีมโนสำนึก				
ต่อหน้าที่การงาน x อิทธิบาท 4				
ในการทำงาน	1	253.171	253.171	3.241
ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม	145	11,327.629	78.122	
รวม	148	13,462.953		

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 12 เมื่อพิจารณาปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านการมีโนสำนึก ต่อหน้าที่การงานกับอิทธิบาท 4 ในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความสุขในการทำงาน พบว่า ไม่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน และไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 4.4 แต่พบว่า พนักงานที่มี อิทธิบาท 4 ในการทำงานสูง มีพฤติกรรมความสุขในการทำงานโดยรวมสูงกว่าพนักงาน ที่มีอิทธิบาท 4 ในการทำงานต่ำ (คะแนนเฉลี่ย 79.92 และ 73.06 ค่าความแปรปรวน 9.39 และ 8.47 ตามลำดับ)

สมมติฐานที่ 4.5 พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านหวั่นไหวต่ำ และมีอิทธิบาท 4 ในการทำงานสูง มีพฤติกรรมความสุขในการทำงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพ ด้านความหวั่นไหวสูง และมีอิทธิบาท 4 ในการทำงานต่ำ ผลการวิเคราะห์ดังข้อมูล ในตาราง 13

ตาราง 13

การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของพฤติกรรมความสุขในการทำงาน พิจารณาตาม ลักษณะบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ และอิทธิบาท 4 ในการทำงาน

(n = 149)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
บุคลิกภาพด้านความหวั่นไหว (ต่ำ-สูง)	1	1,019.149	1,019.149	13.815*
อิทธิบาท 4 ในการทำงาน (สูง-ต่ำ)	1	1,220.511	1,220.511	16.544*
บุคลิกภาพด้านความหวั่นไหว x อิทธิบาท 4 ในการทำงาน	1	.318	.318	.004
ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม	145	10,697.009	73.772	
รวม	148	13,462.953		

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 13 เมื่อพิจารณาปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านความห้วนไหวทางอารมณ์ต่อหน้าที่การงานกับอิทธิบาท 4 ในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความสุขในการทำงานพบว่า ไม่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน และไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 4.5 แต่พบว่าพนักงานที่มีความห้วนไหวทางอารมณ์ต่ำมีพฤติกรรมความสุขในการทำงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีความห้วนไหวทางอารมณ์สูง (คะแนนเฉลี่ย 80.09 และ 73.65 ค่าความแปรปรวน 9.22 และ 8.71 ตามลำดับ) และพนักงานที่มีอิทธิบาท 4 ในการทำงานสูงมีพฤติกรรมความสุขในการทำงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีอิทธิบาท 4 ในการทำงานต่ำ (คะแนนเฉลี่ย 79.92 และ 73.06 ค่าความแปรปรวน 9.39 และ 8.47 ตามลำดับ)

สมมติฐานที่ 5

ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 5.1 พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวสูงและมีการสนับสนุนทางสังคมสูง มีพฤติกรรมความสุขในการทำงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวต่ำและมีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ ผลการวิเคราะห์ห้ดังข้อมูลในตาราง 14

ตาราง 14

การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของพฤติกรรมความสุขในการทำงาน พิจารณาตามลักษณะบุคลิกภาพด้านการแสดงตัว และการสนับสนุนทางสังคม ($n = 149$)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว (สูง-ต่ำ)	1	466.363	466.363	6.533*
การสนับสนุนทางสังคม (สูง-ต่ำ)	1	2,204.144	2,204.144	30.879*
บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว x การสนับสนุนทางสังคม	1	11.643	11.643	.161
ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม	145	10,350.143	71.380	
รวม	148	13,462.953		

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 14 เมื่อพิจารณาปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวกับการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความสุขในการทำงานพบว่า ไม่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน และไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 5.1 แต่พบว่า พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวสูงมีพฤติกรรมความสุขในการทำงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวต่ำ (คะแนนเฉลี่ย 78.60 และ 73.79 ค่าความแปรปรวน 9.43 และ 9.04 ตามลำดับ) และพนักงานที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูง มีพฤติกรรมความสุขในการทำงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ (คะแนนเฉลี่ย 80.07 และ 72.25 ค่าความแปรปรวน 9.03 และ 8.12 ตามลำดับ)

สมมติฐานที่ 5.2 พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์สูงกับการสนับสนุนทางสังคมสูง มีพฤติกรรมความสุขในการทำงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ต่ำ และมีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ ผลการวิเคราะห์ดังข้อมูลในตาราง 15

ตาราง 15

การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของพฤติกรรมความสุขในการทำงาน พิจารณาตามลักษณะบุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์ และการสนับสนุนทางสังคม

(n = 149)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
บุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์ (สูง-ต่ำ)	1	394.249	394.249	5.494*
การสนับสนุนทางสังคม (สูง-ต่ำ)	1	2,738.725	2,738.725	38.165*
บุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์ x การสนับสนุนทางสังคม	1	28.515	28.515	.397
ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม	145	10,405.298	71.761	
รวม	148	13,462.953		

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 15 เมื่อพิจารณาปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ทำงานกับการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความสุขในการทำงานพบว่า ไม่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน และไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 5.2 แต่พบว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์สูงมีพฤติกรรมความสุขในการทำงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ต่ำ (คะแนนเฉลี่ย 80.07 และ 72.25 ค่าความแปรปรวน 9.03 และ 8.12 ตามลำดับ) และพนักงานที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูงมีพฤติกรรมความสุขในการทำงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ (คะแนนเฉลี่ย 80.07 และ 72.25 ค่าความแปรปรวน 9.03 และ 8.12 ตามลำดับ)

สมมติฐานที่ 5.3 พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการประนีประนอมสูง และมีการสนับสนุนทางสังคมสูง มีพฤติกรรมความสุขในการทำงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการประนีประนอมต่ำ และมีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ ผลการวิเคราะห์ดังข้อมูลในตาราง 16

ตาราง 16

การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของพฤติกรรมความสุขในการทำงาน พิจารณาตามลักษณะบุคลิกภาพด้านการประนีประนอม และการสนับสนุนทางสังคม

($n = 149$)

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>
บุคลิกภาพด้านประนีประนอม (สูง-ต่ำ)	1	1,670.991	1,670.991	26.923*
การสนับสนุนทางสังคม (สูง-ต่ำ)	1	2,371.169	2,371.169	38.205*
บุคลิกภาพด้านประนีประนอม x การสนับสนุนทางสังคม	1	154.994	154.994	2.497
ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม	145	8,999.381	62.065	
รวม	148	13,462.953		

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 23 เมื่อพิจารณาปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านการประนีประนอมกับการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความสุขในการทำงานพบว่า ไม่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน และไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 5.3 แต่พบว่า พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการประนีประนอมสูงมีพฤติกรรมความสุขในการทำงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการประนีประนอมต่ำ (คะแนนเฉลี่ย 80.46 และ 73.46 ค่าความแปรปรวน 9.23 และ 8.46 ตามลำดับ และพนักงานที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูงมีพฤติกรรมความสุขในการทำงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ (คะแนนเฉลี่ย 80.07 และ 72.25 ค่าความแปรปรวน 9.03 และ 8.12 ตามลำดับ)

สมมติฐานที่ 5.4 พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงานสูงและมีการสนับสนุนทางสังคมสูง มีพฤติกรรมความสุขในการทำงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงานต่ำและมีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ ผลการวิเคราะห์ดังข้อมูลในตาราง 17

ตาราง 17

การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของพฤติกรรมความสุขในการทำงาน พิจารณาตามลักษณะบุคลิกภาพด้านการมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงาน และการสนับสนุนทางสังคม

($n = 149$)

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>
บุคลิกภาพด้านการมีมโนสำนึก				
ต่อหน้าที่การงาน (สูง-ต่ำ)	1	279.493	279.493	3.900
การสนับสนุนทางสังคม (สูง-ต่ำ)	1	2,156.364	2,156.364	30.093*
บุคลิกภาพด้านการมีมโนสำนึก				
ต่อหน้าที่การงาน x การสนับสนุนทางสังคม				
ทางสังคม	1	175.341	175.341	2.447
ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม	145	10,390.083	71.656	
รวม	148	13,462.953		

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 17 เมื่อพิจารณาปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านการมีมโนสำนึก ต่อหน้าที่การงานกับการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความสุขในการทำงาน พบว่า ไม่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน และไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 5.4 แต่พบว่า พนักงานที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูง มีพฤติกรรมความสุขในการทำงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ (คะแนนเฉลี่ย 80.07 และ 72.25 ค่าความแปรปรวน 9.03 และ 8.12 ตามลำดับ)

สมมติฐานที่ 5.5 พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวต่ำ และมีการสนับสนุนทางสังคมสูง มีพฤติกรรมความสุขในการทำงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวสูงและมีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ ผลการวิเคราะห์ดังข้อมูลในตาราง 18

ตาราง 18

การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของพฤติกรรมความสุขในการทำงาน พิจารณาตาม ลักษณะบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ และการสนับสนุนทางสังคม

(n = 149)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
บุคลิกภาพด้านความหวั่นไหว (ต่ำ-สูง)	1	934.273	934.273	13.740*
การสนับสนุนทางสังคม (สูง-ต่ำ)	1	2,085.178	2,085.178	30.665*
บุคลิกภาพด้านความหวั่นไหว x การสนับสนุนทางสังคม	1	18.801	18.801	.276
ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม	145	9,859.725	67.998	
รวม	148	13,462.953		

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 18 เมื่อพิจารณาปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านความห้วนไหวทางอารมณ์ต่อการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความสุขในการทำงาน พบว่า ไม่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน และไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 5.5 แต่พบว่า พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านความห้วนไหวทางอารมณ์ต่ำมีพฤติกรรมความสุขในการทำงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านความห้วนไหวทางอารมณ์สูง (คะแนนเฉลี่ย 80.09 และ 73.65 ค่าความแปรปรวน 9.22 และ 8.71 ตามลำดับ) และพนักงานที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูง มีพฤติกรรมความสุขในการทำงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ (คะแนนเฉลี่ย 80.07 และ 72.25 ค่าความแปรปรวน 9.03 และ 8.12 ตามลำดับ)

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อหาค่าพยากรณ์

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อหาค่าพยากรณ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านความห้วนไหวทางอารมณ์ บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพด้านการประนีประนอม บุคลิกภาพด้านการมีโน้มน้าต่อการงาน และหลักอิทธิบาท 4 ในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมที่มีต่อพฤติกรรมความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 6

บุคลิกภาพด้านความห้วนไหวทางอารมณ์ บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพด้านการประนีประนอม บุคลิกภาพด้านการมีโน้มน้าต่อการงาน และหลักอิทธิบาท 4 ในการทำงาน รวมทั้งการได้รับการสนับสนุนทางสังคมสามารถทำนายพฤติกรรมความสุขในการทำงานได้อย่างน้อย 1 ตัวแปร

การวิจัยครั้งนี้ นอกจากจะมุ่งหวังที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ หลักอิทธิบาท 4 ในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรม

ความสุขในการทำงาน ยังมุ่งที่จะศึกษาเพิ่มเติมว่ามีปัจจัยใดบ้างที่จะทำนายพฤติกรรมความสุขในการทำงานได้ ดังนั้น จึงได้วิเคราะห์โดยใช้วิธีการถดถอยพหุคูณ (stepwise multiple regression) โดยผู้วิจัยได้ศึกษาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และการใช้อิทธิบาท 4 ในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ผลการวิเคราะห์ดังข้อมูลในตาราง 19

ตาราง 19

ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน และการแสดงสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์พฤติกรรมความสุขในการทำงาน

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE b	β	t	Sig.
SO	0.229	.031	0.458	7.295*	.000
FO	0.234	.057	0.266	4.081*	.000
AG	0.446	.123	0.233	3.632*	.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

$R = .682$, $SE\ est = 7.049$, $R^2 = .465$ $Adj\ R^2 = .454$, $t = .800$, $Overall\ F = 41.98$,
Constant = 5.28, Sig = .425

จากตาราง 26 พบว่า การสนับสนุนทางสังคม (SO) อิทธิบาท 4 ในการทำงาน (FO) บุคลิกภาพประนีประนอม (AG) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) = .682 และสามารถรวมอธิบายความแปรผันของพฤติกรรมความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ได้ร้อยละ 46.5 ($R^2 = .465$) โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ คือ

$$Y (\text{พฤติกรรมความสุขในการทำงาน}) = 5.28 + 0.229 (\text{การสนับสนุนทางสังคม}) \\ + 0.234 (\text{อิทธิบาท 4 ในการทำงาน}) \\ + 0.446 (\text{บุคลิกภาพประนีประนอม})$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\begin{aligned} Z (\text{พฤติกรรมความสุขในการทำงาน}) &= +0.458 (\text{การสนับสนุนทางสังคม}) \\ &= +0.266 (\text{อิทธิบาท 4 ในการทำงาน}) \\ &= +0.233 (\text{บุคลิกภาพประนีประนอม}) \end{aligned}$$

จากผลการวิเคราะห์ข้างต้น สรุปได้ว่า มีเพียงการสนับสนุนทางสังคม อิทธิบาท 4 ในการทำงาน บุคลิกภาพด้านการประนีประนอม สามารถทำนายพฤติกรรมความสุขในการทำงานโดยรวมได้ ส่วนบุคลิกภาพความห้วนไหวทางอารมณ์ บุคลิกภาพแสดงตัว บุคลิกภาพเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพมโนสำนึกต่อหน้าที่การทำงาน ไม่สามารถทำนายพฤติกรรมความสุขในการทำงานได้ ซึ่งผลการวิจัยนี้สนับสนุนสมมติฐานข้อ 6