

ปัจจัยสู่ความสำเร็จของพนักงานของบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด

บทคัดย่อ

ของ

สุธิดา สุขคนธปฏิบัติภาค

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

มีนาคม 2549

สุธิดา สุขธนปฏิภาณ. (2549). *ปัจจัยสู่ความสำเร็จของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : รองศาสตราจารย์สมชาย หิรัญกิตติ.

การวิจัยในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาปัจจัยสู่ความสำเร็จของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด โดยศึกษาข้อมูลประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน รายได้ ความสามารถทางสติปัญญา ทักษะซึ่งประกอบด้วย ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านแนวความคิด บุคลิกภาพซึ่งประกอบด้วย บุคลิกภาพด้านความรู้ บุคลิกภาพด้านเชาว์ปัญญา บุคลิกภาพด้านความสนใจ บุคลิกภาพด้านนิสัยใจคอ และความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ที่มีผลต่อปัจจัยสู่ความสำเร็จของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด จำนวนทั้งหมด 107 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างโดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน โดยทำการทดสอบที่ระดับการมีนัยสำคัญที่ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุ 31ปีขึ้นไป มีสถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ตำแหน่งระดับพนักงานปฏิบัติการ มีประสบการณ์ทำงาน 5 - 15 ปี มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท

2. ความสามารถทางสติปัญญาของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด พบว่าอยู่ในระดับดี

3. ทักษะในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด ประกอบด้วย ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านแนวความคิด พบว่าอยู่ในระดับดี

4. บุคลิกภาพของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด ประกอบด้วย

4.1 บุคลิกภาพด้านความรู้ พบว่าในข้อความรู้ความเข้าใจในการทำงานที่ทำอยู่เมื่อเทียบกับผู้อื่นมีความรู้อยู่ในระดับค่อนข้างมากกว่า รองลงมาในข้อความรอบรู้อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ตามลำดับ

4.2 บุคลิกภาพด้านเชาว์ปัญญา พบว่าในข้อการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าใหม่ ๆ อยู่

ในระดับค่อนข้างเก่ง รองลงมาในข้อการมีปฏิภาณไหวพริบอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ในข้อการมีวิสัยทัศน์ส่วนตัวอยู่ในระดับมีบ้าง และในข้อลักษณะการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างชอบทำสิ่งใหม่ ตามลำดับ

4.3 บุคลิกภาพด้านความสนใจ พบว่าในข้อการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่ในระดับค่อนข้างบ่อย รองลงมาในข้อการเข้าร่วมการอบรม สัมมนา ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ อยู่ในระดับค่อนข้างบ่อยครั้ง ตามลำดับ

4.4 บุคลิกภาพด้านนิสัยใจคอ พบว่าในข้อความเอจจริงเอจกับงานที่ทำอยู่ในระดับมาก รองลงมาในข้อความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่อยู่ในระดับมี ในข้อการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับเคย และในข้อความกระตือรือร้นเมื่อเทียบกับผู้อื่นอยู่ในระดับค่อนข้างมากกว่าตามลำดับ

5. ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด พบว่าอยู่ในระดับพอใจค่อนข้างมาก

6. จากการทดสอบสมมติฐาน ผลปรากฏว่า

6.1 ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในการทำงานกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด พบว่า

6.1.1 ทักษะในการทำงานด้านเทคนิคมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

6.1.2 ทักษะในการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

6.1.3 ทักษะในการทำงานด้านแนวความคิดมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

6.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด พบว่า

6.2.1 บุคลิกภาพด้านความสนใจมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

6.2.2 บุคลิกภาพด้านนิสัยใจคอมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

6.3 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

SUCCESS FACTORS FOR OFFICER OF
THANACHART LIFE ASSURANCE CO., LTD.

AN ABSTRACT
BY
SUTHIDA SUKONTHAPATIPAK

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Business Administration degree in Management
at Srinakharinwirot University
March 2006

Suthida Sukonthapatipak. (2549). *Success Factors For Officer Of Thanachart Life Assurance Co., Ltd.* Master's Project M.B.A. (Management). Graduate School. Srinakharinwirot University. Project Advisor: Assoc. Somchai Hirankitti.

The objective of this research is to study the success factors for officer of Thanachart Life Assurance Co., Ltd. By the demographic factors, in term of gender, age, marital status, education levels, positions, work experiences, monthly income, intellectual ability, three dimensions skills contain of technical skills, human skills and conceptual skills, four perspectives personality including knowledge based, intelligence, interests and habits, and affective well-being that affected to the success factors for officer of Thanachart Life Assurance Co., Ltd.

The sample group used in this research is 107 officers of Thanachart Life Assurance Co., Ltd. The questionnaires was constructed and used as a tool in gathering the data. Statistical evaluation used in analysis is percentage, mean and standard deviation, independent t-test, one-way ANOVA and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient by test at the statistical significant level of 0.05

The summary of this research is as follows:

1. The sample group of this research is Officers of Thanachart Life Assurance Co., Ltd. were female more than male, age over 31 years old, single status, education level is at least bachelor degree, operational staff with work experienced between 5 – 15 years and monthly income are 15,001 – 25,000 Baht
2. Good intellectual ability for Officers of Thanachart Life Assurance Co., Ltd.
3. Good three dimensions skills contain of technical skills, human skills and conceptual skills.
4. Personality of Officers of Thanachart Life Assurance Co., Ltd. contain of
 - 4.1 Knowledge based personality reveals that comparison of understanding and knowledge required in work is higher than the others consequently.
 - 4.2 Intelligence personality reveals that Officers of Thanachart Life Assurance

Co., Ltd. have a good decision have been made in problem solving, high level in intelligence, some personalized visions contained and preferable in a new work consequently.

4.3 Interests Personality reveals that frequently new knowledge have been acquired, joining in training and seminar related to their jobs consequently.

4.4 Habits Personality reveals that high level in job responsibility, glad to help and ready to assist the others to complete their works and higher enthusiasm in work consequently.

5. Total affective well-being for Officers of Thanachart Life Assurance Co., Ltd. is high level of satisfaction.

6. The hypotheses testing demonstrate as follows :

6.1 The correlation between work skills and success in work resulted in

6.1.1 There is a low level in the positive relationship between technical skills and success in work at a 0.01 level of statistical significance.

6.1.2 There is a low level in the positive relationship between human relation skills and success in work at a 0.05 level of statistical significance.

6.1.3 There is a low level in the positive relationship between conceptual skills and success in work at a 0.01 level of statistical significance.

6.2 The correlation between personality and success in work resulted in

6.2.1 There is a low level in the positive relationship between interests personality and success in work at a 0.05 level of statistical significance.

6.2.2 There is a moderate level in the positive relationship between habits personality and success in work at a 0.01 level of statistical significance.

6.3 There is a moderate level in the positive relationship between affective well-being satisfaction and success in work at a 0.01 level of statistical significance.

ปัจจัยสู่ความสำเร็จของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด

สารนิพนธ์

ของ

สุธิดา สุขคนธปฏิบัติภาค

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

มีนาคม 2549

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการ
สอบ ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยสู่ความสำเร็จของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต
จำกัด ของ สุธิดา สุขคนธปฏิบัติ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(รองศาสตราจารย์ สมชาย หิรัญกิตติ)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ สมชาย หิรัญกิตติ)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุดตา)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)

วันที่ เดือน มีนาคม พ.ศ. 2549

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความช่วยเหลือจาก รองศาสตราจารย์สมชาย หิรัญภิตติ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และรองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุดตา ที่ได้ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่านด้วยความเคารพอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์คณะสังคมศาสตร์ทุกท่านที่ได้มอบความรู้อันเป็นทุนชีวิตแก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด ที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนข้อมูลเพื่ออ้างอิงในงานวิจัยฉบับนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือและสละเวลาในการตอบแบบสอบถามซึ่งมีส่วนทำให้การวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ และบัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน ตลอดจนผู้มีส่วนสำเร็จต่องานวิจัยนี้ทุกท่าน

กราบขอบพระคุณ คุณแม่ คุณย่าและสมาชิกทุกคนในครอบครัว รวมถึงขอขอบคุณเพื่อนๆ MBA การจัดการ รุ่น 6 ทุกคนที่เป็นกำลังใจและคอยช่วยเหลือแนะนำการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นอย่างดี

ท้ายสุดนี้ คุณงามความดีและประโยชน์อันเกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมนุชาคุณบิดามารดา ครูและอาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ อบรมสั่งสอน และวางรากฐานแห่งการศึกษาแก่ผู้วิจัย

สุธิดา สุคนธปฎิภาค

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	2
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	2
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	3
ตัวแปรที่ศึกษา.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
สมมติฐานในการวิจัย.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวความคิดเรื่องความสามารถทางสติปัญญา.....	9
แนวความคิดเรื่องทักษะในการทำงาน.....	12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะบุคลิกภาพ.....	17
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่.....	20
แนวคิดและทฤษฎีเป้าหมายและความต้องการ.....	21
ประวัติความเป็นมาของบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด.....	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	29
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	34
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	34
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	36
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	41
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	89
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	92
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการศึกษาค้นคว้า.....	92
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	97
อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า.....	111
ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย.....	113
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	113
บรรณานุกรม.....	114
ภาคผนวก.....	117
ผนวก ก แบบสอบถาม.....	118
ผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม.....	125
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	127

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงลักษณะความสามารถทางสติปัญญา (Intellectual abilities).....	10
2 แสดงลักษณะความสามารถทางกายภาพ (Physical abilities).....	11
3 แสดงการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling).....	35
4 แสดงจำนวน(ความถี่)และค่าร้อยละ ข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม	50
5 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบ แบบสอบถามที่จัดกลุ่มใหม่.....	53
6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสามารถทางสติปัญญาของ พนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด.....	54
7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทักษะในการทำงานของพนักงาน บริษัทธนชาติประกันชีวิต จำกัด.....	56
8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของบุคลิกภาพของพนักงานบริษัท ธน ชาติประกันชีวิต จำกัด.....	58
9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ พนักงานบริษัทธนชาติประกันชีวิต จำกัด.....	61
10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน บริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด.....	62
11 แสดงการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยสู่ความสำเร็จของพนักงานบริษัท ธน ชาติประกันชีวิต จำกัด จำแนกตามเพศ.....	63
12 แสดงการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยสู่ความสำเร็จของพนักงานบริษัท ธน ชาติประกันชีวิต จำกัด จำแนกตามอายุ.....	64
13 แสดงการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยสู่ความสำเร็จของพนักงานบริษัท ธน ชาติประกันชีวิต จำกัด จำแนกตามสถานภาพ.....	65
14 แสดงการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยสู่ความสำเร็จของพนักงานบริษัท ธน ชาติประกันชีวิต จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา.....	66
15 แสดงการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยสู่ความสำเร็จของพนักงานบริษัท ธน ชาติประกันชีวิต จำกัด จำแนกตามตำแหน่ง.....	67

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
16 แสดงการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยสู่ความสำเร็จของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน.....	68
17 แสดงการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยสู่ความสำเร็จของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด จำแนกตามรายได้.....	69
18 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางสติปัญญากับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด.....	70
19 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในการทำงานด้านเทคนิคกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด.....	73
20 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด.....	74
21 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในการทำงานด้านแนวความคิดกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด.....	76
22 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านความรู้กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด.....	78
23 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านเชาว์ปัญญากับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด.....	80
24 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านความสนใจกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด.....	82
25 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านความสนใจกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด.....	83
26 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด.....	86
27 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	89

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
2 แสดงแนวคิด 3 มิติ.....	12
3 แสดงความสำคัญของผู้บริหารในการใช้ทักษะการจัดการ.....	13
4 แสดงน้ำหนักความสำคัญของงานของผู้บริหาร.....	14
5 แสดงเรื่องความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่.....	20
6 แสดงความต้องการทางสังคม.....	25
7 แสดงความต้องการทางสังคมที่ถูกบังคับด้วยรัศมีของความต้องการที่อยู่อาศัยและ น้ำ.....	25
8 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายและความต้องการ.....	26

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การบริหารเป็นการจัดการทรัพยากรการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ ในการบริหารงานทุกอย่างสิ่งที่ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสนใจและสัมพันธ์เกี่ยวข้องอยู่ตลอดเวลา และเป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปถึงทรัพยากรการบริหารที่สำคัญคือ คน เงิน สิ่งของ และการจัดการ เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปเช่นกันว่า “คน” นั้น ถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุด คนจะเป็นที่มาของประสิทธิผลประสิทธิภาพสูงสุดของผลงาน คนเป็นปัจจัยในการผลักดันให้ผลงานเป็นไปในทางใดทางหนึ่งได้เสมอ และการดำเนินงานขององค์กรทุกแห่งย่อมมีผลกระทบโดยตรงต่อบุคลากรในองค์กรเช่นกัน

ในยุคปัจจุบันที่ธุรกิจมีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง ธุรกิจต่างก็พยายามสร้างจุดแข็งเพื่อให้สามารถชนะคู่แข่งได้ โดยไม่ว่าจะเป็นการวางแผนกลยุทธ์ การใช้เทคนิคการบริหารด้านต่าง ๆ รวมถึงการใช้เทคโนโลยีที่ล้ำสมัยเพื่อให้ก้าวหน้ากว่าคู่แข่งรายอื่น ๆ แต่ในวันนี้พบว่า เทคนิคหรือแม้แต่เทคโนโลยีนั้น ได้เดินทางพัฒนามาจนถึงที่จุดสูงแล้ว แต่สิ่งที่ยังต้องพัฒนาให้ล้ำหน้าเครื่องมือ เครื่องใช้ที่ใช้อยู่ในการบริหารธุรกิจนั้น คือ “คน” เพราะคนนั้นเองที่จะเป็นผู้คิดค้นเครื่องมือ และเทคโนโลยีนั้น ดังนั้นองค์กรจึงให้ความสนใจกับพนักงานในองค์กรในฐานะที่เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จขององค์กร

การประกอบอาชีพเป็นสิ่งสำคัญต่อคน เป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้นอกจากเหตุผลทางด้านเศรษฐกิจและ การประกอบอาชีพยังทำให้คนรู้สึกว่าเป็นบุคคลที่มีคุณค่าและมีประโยชน์ต่อตนเองและสังคม สร้างความภาคภูมิใจและทำให้สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ดังนั้นในการเลือกประกอบอาชีพจึงมีความสำคัญและมีส่วนช่วยให้คนสามารถตอบสนองความต้องการของตนเองได้ ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับ การเลือกประกอบอาชีพให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความสนใจ ตลอดจนบุคลิกภาพของตนเอง ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือเป็นปัจจัยภายในทั้งสิ้น นอกจากนี้แล้วเราต้องคำนึงถึงปัจจัยภายนอกที่จะส่งผลต่อความสำเร็จด้วย เช่น สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่จะสร้างแรงจูงใจให้ก้าวไปสู่สิ่งที่ต้องการ หากเราทราบถึงสภาพแวดล้อมหรือปัจจัยต่าง ๆ เหล่านั้น ก็จะเป็นหนทางนำไปสู่การศึกษาหาแนวทางให้มีคุณภาพในการทำงาน รวมถึงการพัฒนาความรู้ ความสามารถในด้านอาชีพการทำงานจึงมี

ความสำคัญมากขึ้นตามไปด้วย ทั้งนี้เพื่อสามารถฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ และปรับตัวให้เข้าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา

บริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด ได้ตระหนักในความสำคัญของปัจจัยคน จึงทำการวิจัย เพื่อต้องการทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของพนักงานในการทำงาน เพราะจะได้สามารถนำไปทำโปรแกรมเสริมแรงจูงใจให้กับพนักงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้มีทำงานอย่างมีความสุข เต็มใจที่จะทำงาน และเมื่อพนักงานมีความสุขกับการทำงาน เต็มใจที่จะทำงานแล้ว ย่อมส่งผลที่ดีต่อบริษัทฯ ทั้งในด้านปริมาณ และคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลให้บรรลุวัตถุประสงค์ของบริษัทฯ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยข้อมูลประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ ที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางสติปัญญากับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการทำงานกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของบุคคลที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด

ความสำคัญของงานวิจัย

1. ผลของงานวิจัยจะทำให้ผู้บริหารสามารถนำไปใช้วางแผนการทำงานให้กับพนักงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
2. เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานและเป็นแนวทางในการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงาน

ขอบเขตของงานวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานทุกระดับยกเว้นพนักงานขายของบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด จำนวน 137 คน ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2548

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย

พนักงานทุกระดับของบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุดที่จะยอมรับได้ว่ามากพอที่จะเป็นตัวแทนของประชากรได้โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 (0.05) โดยใช้สูตร Taro Yamane จะได้ ผลการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 102 ตัวอย่าง เพิ่มจำนวนแบบสอบถามสำรองไว้เพื่อป้องกันความผิดพลาด 5% ของกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 5 ตัวอย่าง รวมจำนวนทั้งหมด 107 ตัวอย่าง

ตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

1. ลักษณะข้อมูลประชากรศาสตร์

1.1 เพศ

1.1.1 ชาย

1.1.2 หญิง

1.2 อายุ

1.2.1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี

1.2.2 31 - 40 ปี

1.2.3 41 - 50 ปี

1.2.4 50 ปีขึ้นไป

1.3 สถานภาพ

1.3.1 โสด

1.3.2 สมรส / อยู่ด้วยกัน

1.3.3 หย่าร้าง / แยกกันอยู่ / ม่าย

- 1.4 ระดับการศึกษา
 - 1.4.1 ต่ำกว่า ปวส. / อนุปริญญา
 - 1.4.2 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 - 1.4.3 สูงกว่าปริญญาตรี
- 1.5 ตำแหน่งงาน
 - 1.5.1 พนักงานปฏิบัติการ
 - 1.5.2 หัวหน้าหน่วยงาน / ผู้บริหารระดับต้น
 - 1.5.3 ผู้จัดการ / ผู้บริหารระดับกลาง
 - 1.5.4 ผู้บริหารระดับสูง
- 1.6 ประสบการณ์ทำงาน
 - 1.6.1 น้อยกว่า 5 ปี
 - 1.6.2 5 - 15 ปี
 - 1.6.3 15 - 25 ปี
 - 1.6.4 25 ปีขึ้นไป
- 1.7 รายได้ต่อเดือน
 - 1.7.1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท
 - 1.7.2 15,001 – 25,000 บาท
 - 1.7.3 25,001 – 35,000 บาท
 - 1.7.4 35,001 บาทขึ้นไป
- 2. ความสามารถทางสติปัญญา
- 3. ทักษะการทำงาน
 - 3.1 ทักษะทางด้านเทคนิค
 - 3.2 ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์
 - 3.3 ทักษะทางด้านแนวความคิด

4. บุคลิกภาพ

- 4.1 ด้านความรู้
- 4.2 ด้านเชาว์ปัญญา
- 4.3 ด้านความสนใจ
- 4.4 ด้านนิสัยใจคอ

5. ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่

ความสำเร็จของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในความหมายหรือคำจำกัดความของคำที่ควรทราบในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงขอกำหนดความหมายและขอบเขตของคำต่าง ๆ ดังนี้

1. **พนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด** หมายถึง พนักงานประจำที่ทำงานอยู่บริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2548

2. **ความสามารถทางสติปัญญา (Intellectual ability)** หมายถึง ความสามารถทางสติปัญญาของบุคคลที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นผลมาจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม สติปัญญาดังกล่าวจะแสดงออกซึ่งความสามารถที่เด่นชัดหรือความสามารถที่ด้อย ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของงาน ความสามารถทางสติปัญญาสามารถทดสอบหรือวัดได้จากแบบทดสอบ IQ (Intellectual Quotient test) ซึ่งประกอบด้วยความสามารถด้านความถนัด (Aptitude test) ความเข้าใจภาษา (Verbal comprehension) ความไวในการรับรู้ (Perceptual speed) การให้เหตุผลเชิงอนุมานและอุปมาน (Inductive and deductive reasoning) ความเข้าใจในการมองภาพและรูปทรงต่างๆ (Spatial visualization) และความจำ (Memory)

3. **ทักษะ (Skills)** หมายถึง ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารซึ่งประกอบด้วยทักษะที่สำคัญ 3 ทักษะ คือ

- ทักษะด้านแนวความคิด (Conceptual Skill) เป็นทักษะที่จำเป็นสูงสุดสำหรับผู้บริหารในองค์การทุกระดับ ผู้บริหารควรจะต้องมองเห็นภาพรวม ตระหนักและเข้าใจเป็นอย่างดีถึงภารกิจและหน้าที่ขององค์การ ตลอดจนมองเห็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาองค์การได้ ซึ่งจะเป็นผู้บริหารที่เก่งงานหรือครองงานได้

- ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Skill) เป็นทักษะที่จำเป็นรองลงมาสำหรับผู้บริหารในองค์การทุกระดับ ทักษะด้านนี้เป็นทักษะในการรู้จักคน เข้าใจคน ทำงานร่วมกับ

คนและครองคนได้

- ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) เป็นทักษะที่จำเป็นอันดับสุดท้ายสำหรับผู้บริหารในองค์การทุกระดับ แต่มีระดับความสำคัญแตกต่างกัน

4. **บุคลิกภาพ** (Personality) หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งเป็นลักษณะเอกลักษณ์ที่แสดงออกทั้งทางด้านความคิด ความรู้สึก ความสนใจ สติปัญญา รวมทั้งด้านสรีระ เน้นบุคลิกภาพภายนอกและภายในทำให้สามารถแยกแยะความแตกต่างของบุคคลได้ หรือหมายถึง ลักษณะภายในและภายนอกของบุคคล รวมทั้งรูปร่าง ทรวดทรง การแต่งกาย อากัปกริยา ท่าทาง การวางตัว ความสนใจ นิสัย ความสามารถ การหย่อนสมรรถภาพ ความชอบ ความไม่ชอบ ความร่าเริง ความอดทน เขาวนปัญญา ความจำ การลืม และรสนิยม เป็นต้นปัจจัยที่กำหนดบุคลิกภาพของบุคคล ประกอบด้วย

- บุคลิกภาพด้านความรู้ (Knowledge or attainments) หมายถึง ความรู้ทางวิชาสามัญ วิชาชีพ ความรู้พิเศษ ประสบการณ์ในการทำงาน

- บุคลิกภาพด้านเชาว์ปัญญา (Intelligence) หมายถึง ความเฉลียวฉลาด ความรอบคอบ ไหวพริบ และการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

- บุคลิกภาพด้านความสนใจ (Interests) หมายถึง ความเอาใจใส่ ความสนใจของแต่ละคนว่ามีความสนใจในเรื่องราวต่าง ๆ มากน้อยเพียงไร เช่น การเมือง กีฬา งานอดิเรก วิชาการที่ตนร่ำเรียนมา เป็นต้น

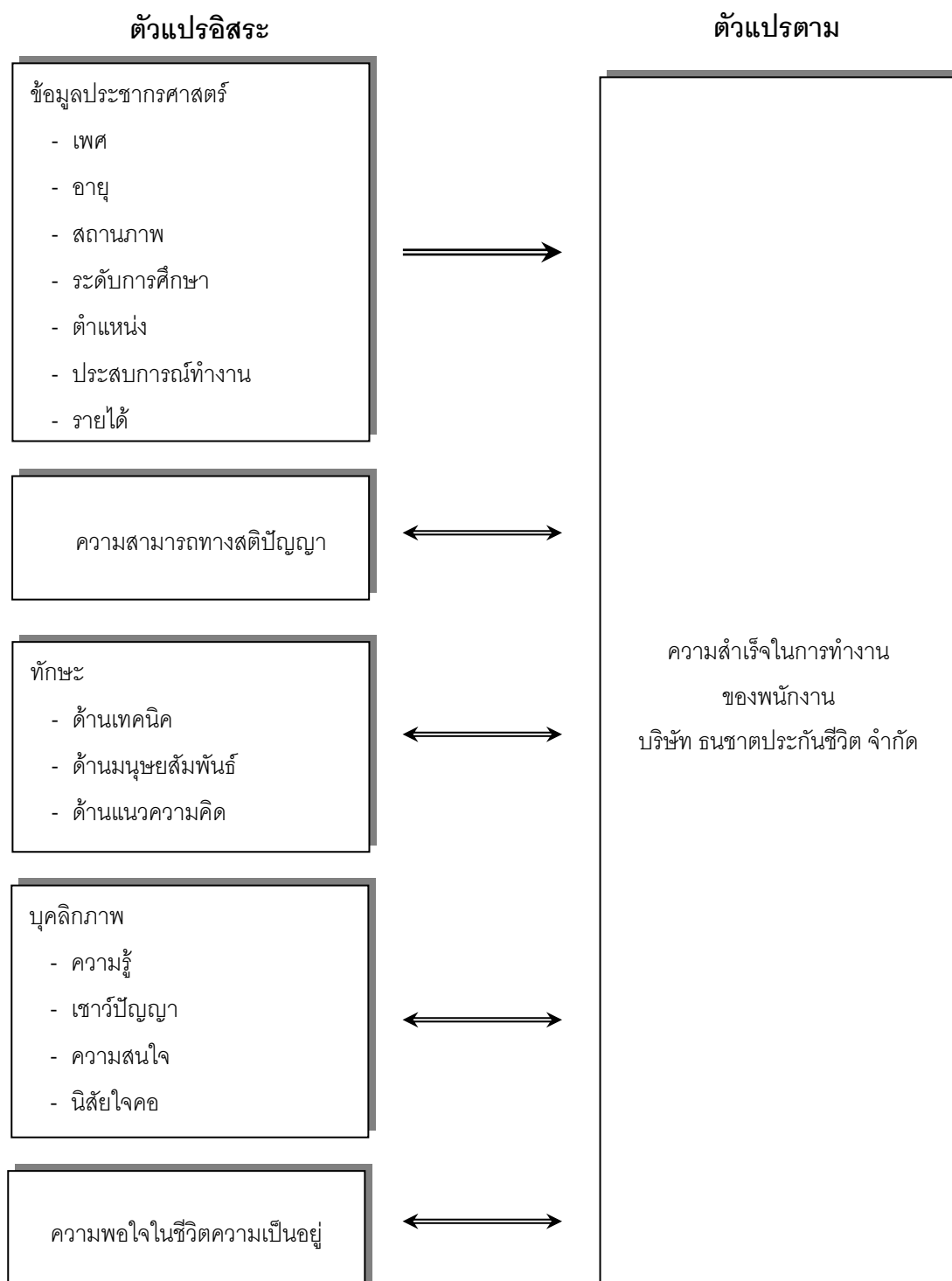
- บุคลิกภาพด้านนิสัยใจคอ (Habit or Disposition) เป็นคนเอาการเอางาน หรือเหลวไหล ไม่สู้งาน โอบอ้อมอารี เชื้อเพื่อเผื่อแผ่ ชี้โมโห ชุนเฉียว เยือกเย็น

5. **ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่** (Affective well-being) ประกอบด้วย 2 ประการ คือ (1) ความพอใจ (Pleasure) (2) การกระตุ้น (Arousal)

6. **ความสำเร็จในการทำงาน** หมายถึง ความต้องการในการทำงานที่จะทำสิ่งที่ดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น

“ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด”

กรอบความคิดงานวิจัย



ภาพประกอบ 1 แสดงแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ข้อมูลประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ ที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัดแตกต่างกัน
2. ความสามารถทางสติปัญญา มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด
3. ทักษะในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด
4. บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด
5. ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ทำการวิจัยได้ค้นคว้าศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้
นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

ทฤษฎีที่นำมาใช้ในงานวิจัยเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

1. แนวความคิดเรื่องความสามารถทางสติปัญญา
2. แนวความคิดเรื่องทักษะในการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะบุคลิกภาพ
4. แนวความคิดเรื่องความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเป้าหมายและความต้องการ
6. ประวัติความเป็นมาของบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเรื่องความสามารถในการทำงาน

ความสามารถ (Competence)

สุขภาพจิตที่ดีเกิดจากระดับการยอมรับของความสำเร็จและความสามารถที่เกิดขึ้นจากกิจกรรม เช่น ความสัมพันธ์ภายในองค์กร การแก้ปัญหา การจ้างงานที่เพียงพอ ฯลฯ บุคคลที่มีความสามารถจะมีทรัพยากรด้านจิตวิทยาที่จะมีผลกระทบต่อความกดดันของชีวิต และได้เสนอแนะว่าสุขภาพจิตที่ดีจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลเผชิญกับการตอบสนองความสำเร็จที่จะต้องการ ทักษะด้านความรู้ความเข้าใจ และทักษะด้านการเคลื่อนไหวที่เป็นปฏิกิริยาตอบโต้ของขบวนการทางจิต (Psychomotor) ตลอดจนความเชื่อถือและความคิดเห็นที่สอดคล้องกับความเป็นจริง ((ศิริวรรณ และคณะ. 2548 : 228)

ความสามารถ (Ability) เป็นสมรรถภาพของบุคคลที่จะทำงานต่าง ๆ ได้ โดยทั่วไปแล้วความสามารถของบุคคลในองค์กรแบ่งออกเป็น 2 ประการดังนี้

1. **ความสามารถทางสติปัญญา (Intellectual ability)** ความสามารถทางสติปัญญาของบุคคลจะแตกต่างกัน ซึ่งเป็นผลมาจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม สติปัญญาดังกล่าวจะแสดงออกซึ่งความสามารถที่เด่นชัดหรือความสามารถที่ด้อย ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของงาน ความสามารถทางสติปัญญาสามารถทดสอบหรือวัดได้จากแบบทดสอบ IQ

(Intellectual Quotient test) ซึ่งประกอบด้วยความสามารถด้านความถนัด (Aptitude test) ความเข้าใจภาษา (Verbal comprehension) ความไวในการรับรู้ (Perceptual speed) การให้เหตุผลเชิงอนุมานและอุปมาน (Inductive and deductive reasoning) ความเข้าใจในการมองภาพและรูปทรงต่างๆ (Spatial visualization) และความจำ (Memory)

ตาราง 1 แสดงลักษณะความสามารถทางสติปัญญา (Intellectual abilities)

ความสามารถทาง สติปัญญา (Dimensions)	รายละเอียด (Description)	งานที่เหมาะสม (Job example)
1. ความถนัดเกี่ยวกับ ตัวเลข (Number aptitude)	ความสามารถในการคิดเลขได้ถูกต้อง แม่นยำรวดเร็ว	นักบัญชี นักคำนวณ
2. ความเข้าใจภาษา (Verbal comprehension)	ความสามารถที่จะเข้าใจในสิ่งที่ได้อ่าน ฟัง และมองเห็นความสัมพันธ์ของคำพูดที่ใช้ ในภาษา	ผู้จัดการโรงงานที่ปฏิบัติตาม นโยบายที่ระบุไว้ในกิจการ
3. ความไวในการรับรู้ (Perceptual speed)	ความสามารถในการมองเห็นความเหมือน ความคล้ายคลึง และความแตกต่างอย่าง รวดเร็วและถูกต้อง	การสอบสวน
4. การให้เหตุผลเชิง อนุมาน (Inductive reasoning)	ความสามารถในการอธิบายเหตุผลอย่าง เป็น ขั้นตอน และการแก้ไขได้ถูกต้อง	นักวิจัยตลาด, นักวิเคราะห์ ความต้องการของลูกค้า
5. การให้เหตุผลเชิง อุปมาน (Deductive reasoning)	ความสามารถในการหาข้อสรุปอย่างมี เหตุผล	หัวหน้างานซึ่งทำหน้าที่ให้คำ แนะนำ ควบคุมดูแลพนักงาน
6. ความเข้าใจในการมอง ภาพ รูปทรงต่าง ๆ (Spatial visualization)	ความสามารถในการจินตนาการตกแต่ง และปรับเปลี่ยนรูปแบบให้สวยงาม	นักออกแบบ ตกแต่งภายใน
7. ความจำ (Memory)	ความสามารถในการจำ และระลึกข้อมูล ต่างๆ ได้	พนักงานขายที่จำชื่อลูกค้าได้ แม่นยำ

ที่มา : ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2541). พฤติกรรมองค์การ. หน้า 48.กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์ธีรฟิล์มและไซเท็กซ์

2. **ความสามารถทางกายภาพ (Physical ability)** ประกอบด้วยความแข็งแรงของร่างกาย ความอดทนในการทำงาน มีผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์การ กล่าวคือบุคคลที่มีสุขภาพดีจะมีร่างกายแข็งแรงอดทนที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ดังตารางแสดงลักษณะความสามารถทางกายภาพ (Basic physical abilities) 9 ประการ

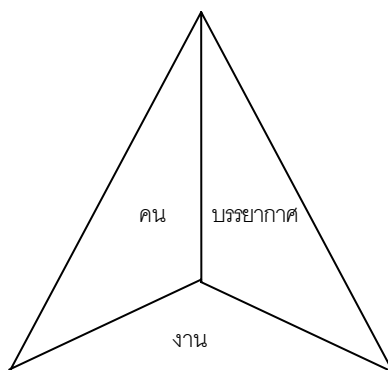
ตาราง 2 แสดงลักษณะความสามารถทางกายภาพ (Physical abilities) 9 ประการ

ความสามารถทางกายภาพ (Physical ability)	ลักษณะที่เป็นรายละเอียด (Description characteristics)
ปัจจัยด้านความแข็งแรง (Strength factors) 1. ความคล่องตัว (Dynamic strength) 2. การทรงตัว (Trunk strength) 3. ความอดทนแข็งแรง (Static strength) 4. ความแข็งแรงของร่างกายเป็นพิเศษ (Explosive strength)	● ความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อติดต่อกันเป็นเวลานาน ● ความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อหรือการทรงตัว ● ความสามารถในการทำงานหนัก ยกย้ายสิ่งของ ● ความสามารถที่จะใช้พลังงานได้อย่างสูงสุดในการปฏิบัติงานที่ยากลำบาก
ปัจจัยด้านความยืดหยุ่น (Flexibility factors) 5. ความยืดหยุ่นของร่างกาย (Extent flexibility) 6. ความยืดหยุ่นหรือความคล่องตัว (Dynamic flexibility)	● ความสามารถในการเคลื่อนไหวลำตัว การใช้แรงในการแบกหามของหนัก ● ความสามารถในการทำกิจกรรมเคลื่อนไหวได้รวดเร็ว
ปัจจัยด้านอื่น ๆ (Other factors) 7. การประสานของร่างกาย (Body coordination) 8. ความสมดุล (Balance) 9. ความคงทน (Stamina)	● มีความสามารถในการทำงานที่ประสานสอดคล้องกันของอวัยวะทุกส่วนในร่างกาย ● ความสามารถในการรักษาสมดุลของร่างกาย ● ความสามารถในการใช้ความพยายามอย่างสูงติดต่อกันเป็นเวลายาวนาน

ที่มา : ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2541). *พฤติกรรมองค์การ*. หน้า 49.กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วีรฟิล์มและไซเท็กซ์

แนวความคิดเรื่องทักษะในการทำงาน

การบริหารเป็นกิจกรรมของหมู่คณะ ทุกองค์การจะประกอบด้วยหมู่คณะ จึงจำเป็นต้องมีกฎเกณฑ์เพื่อถือปฏิบัติ มีการสั่งการ มอบหมายงาน และประสานงาน เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์การ ซึ่งได้เสนอหลักการของงานบริหารเป็น 2 แนวคิด คือ



ภาพประกอบ 2 แสดงแนวคิด 3 มิติ

ที่มา : ศิริอร ชันธหัตถ์. (2544). *องค์การและการจัดการ*. หน้า 42.กรุงเทพฯ : ทิพยวิสุทธี.

1. **แนวคิด 3 มิติ** (The Tridimensional Concept) โดยทั่วไปผู้บริหารมีภารกิจในการบริหาร ประกอบด้วย งาน (Job) คน (Man) และบรรยากาศขององค์การ (Social setting) คือ

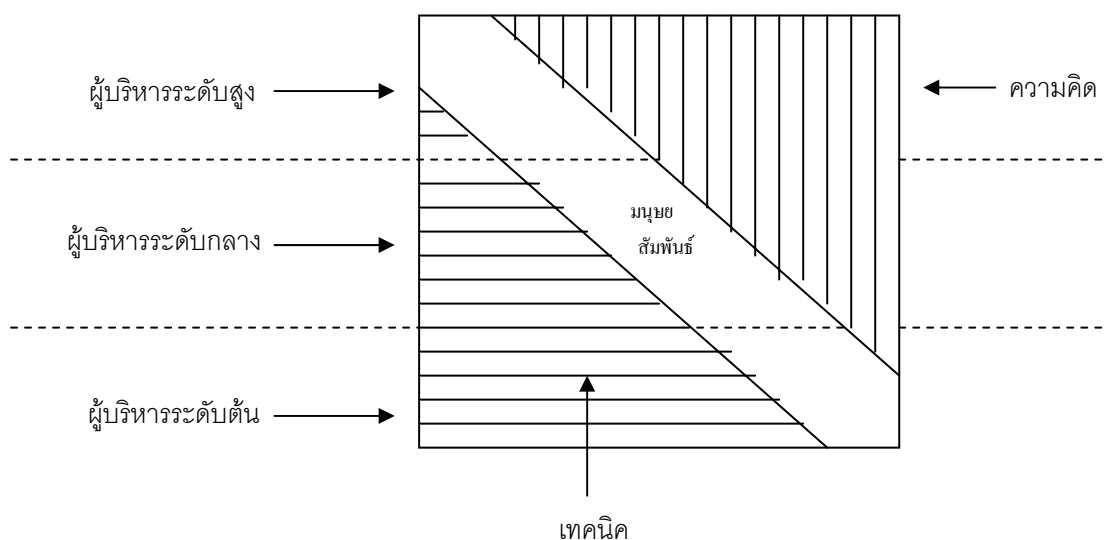
1.1 **งาน** ผู้บริหารมีหน้าที่และความรับผิดชอบในงานทั้งหมดขององค์การ เช่น งานวางแผนดำเนินงาน และประเมินผลงาน งานที่ปฏิบัติเป็นประจำ ได้แก่ งานวินิจฉัยสั่งการงานแก้ปัญหา และงานลงนามในหนังสือที่ออกจากองค์การ นอกจากนั้นเป็นงานอื่น ๆ

1.2 **คน** ผู้บริหารมีหน้าที่เกี่ยวกับคน คืองานสรรหาคนดีมาปฏิบัติงาน มอบหมายงานพัฒนา ให้บำเหน็จความชอบ และให้พ้นจากงาน ซึ่งนับว่าคนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด

1.3 **บรรยากาศขององค์การ** ผู้บริหารมีหน้าที่ในการสร้างบรรยากาศและสัญลักษณ์ให้แก่องค์การ เพื่อสร้างความมั่นคงและความอบอุ่นให้แก่สมาชิกในองค์การ

2. **แนวคิดทักษะการจัดการ** (Managerial skills) เป็นทักษะทางการบริหารของผู้บริหารซึ่งประกอบด้วยทักษะที่สำคัญ 3 ทักษะ คือ

2.1 ทักษะทางด้านความคิด (Conceptual skill) เป็นทักษะที่จำเป็นสูงสุดสำหรับผู้บริหารในองค์การทุกระดับ ผู้บริหารควรจะต้องมองเห็นภาพรวม ตระหนักและเข้าใจเป็นอย่างดีถึงภารกิจและหน้าที่ขององค์การ ตลอดจนมองเห็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาองค์การได้ ซึ่งจะเป็นผู้บริหารที่เก่งงานหรือครองงานได้ ผู้บริหารระดับสูง เช่น นายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี ปลัดกระทรวง อธิบดี ประธานบริษัท และกรรมการผู้จัดการใหญ่ เป็นต้น จำเป็นต้องใช้ทักษะด้านนี้มากเป็นพิเศษ ส่วนผู้บริหารระดับกลาง เช่น ผู้อำนวยการกอง หัวหน้ากอง ผู้จัดการฝ่าย และผู้จัดการสาขา จำเป็นต้องใช้ทักษะด้านนี้ในระดับมาก ส่วนผู้บริหารระดับต้น เช่น หัวหน้าฝ่าย หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าภาควิชา และหัวหน้าแผนก จำเป็นต้องใช้ทักษะด้านนี้ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อย



ภาพประกอบ 3 แสดงความสำคัญของผู้บริหารในการใช้ทักษะการจัดการ

ที่มา : ศิริอร ชันธหัตถ์. (2544). *องค์การและการจัดการ*. หน้า 43.กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ์.

2.2 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Skill) เป็นทักษะที่จำเป็นรองลงมาสำหรับผู้บริหารในองค์การทุกระดับ ทักษะด้านนี้เป็นทักษะในการรู้จักคน เข้าใจคน ทำงานร่วมกับคนและครองคนได้ ที่เรียกว่า “เก่งคน” ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการจูงใจบุคลากรในองค์การให้ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์การ มีทักษะในการแก้ปัญหาอันเนื่องมาจากบุคลากร ซึ่งปัญหาดังกล่าวจะมีผลกระทบต่อการทำงานโดยส่วนรวม

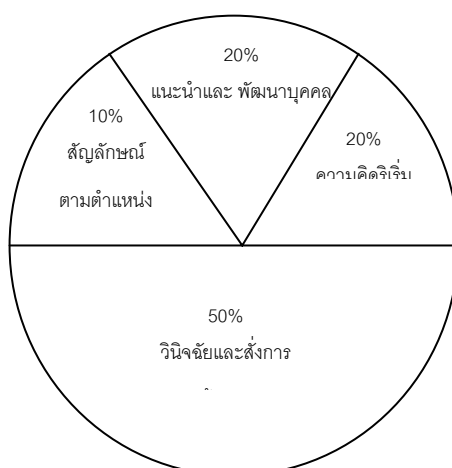
ขององค์กร เช่น บุคลากรมีความผิดหวังในเรื่องส่วนตัว รู้สึกเชิง กังวลกับเรื่องครอบครัว กังวลกับการเลื่อนตำแหน่ง กลุ่มใจเรื่องนี้สิ้นและขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะในการเข้าสังคม เข้ากับบุคคลได้ทุกระดับ มีทักษะในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลได้

ผู้บริหารระดับสูงในองค์กรใช้เวลาว่างสำหรับส่วนตัวได้ยาก มีงานรับแขก และงานออกสังคมเป็นส่วนใหญ่ จึงเกี่ยวข้องกับบุคคลในองค์กรในระดับปานกลาง ผู้บริหารระดับกลางจะเกี่ยวข้องกับบุคคลในระดับมาก ส่วนผู้บริหารระดับต้นจะใช้เวลากับบุคคลในระดับปานกลางค่อนข้างน้อย

2.3 ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) เป็นทักษะที่จำเป็นอันดับสุดท้ายสำหรับผู้บริหารในองค์กรทุกระดับ แต่มีระดับความสำคัญแตกต่างกัน กล่าวคือผู้บริหารระดับสูง ต้องใช้ทักษะด้านนี้ในระดับน้อย ผู้บริหารระดับกลางต้องใช้ทักษะด้านนี้ในระดับมาก ส่วนผู้บริหารระดับต้นต้องใช้ทักษะด้านนี้ในระดับมากที่สุด

สรุปงานที่สำคัญของผู้บริหารว่ามี 4 งาน คือ

1. เป็นผู้นำหรือประธานในกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งเกิดจากตำแหน่งหน้าที่นั้น ร้อยละ 10
2. แนะนำและพัฒนาบุคคล ร้อยละ 20
3. คิดริเริ่มและปรับปรุงงานให้ก้าวหน้า ร้อยละ 20
4. วินิจฉัยสั่งการและแก้ปัญหาต่าง ๆ ร้อยละ 50 ดังภาพประกอบ 4 ต่อไปนี้



ภาพประกอบ 4 แสดงน้ำหนักความสำคัญของงานของผู้บริหาร

ที่มา : ศิริอร ชันธหัตถ์. (2544). *องค์การและการจัดการ*. หน้า 43.กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ์.

โดยสรุป ผู้บริหารองค์การหรือผู้จัดการหน่วยงาน ควรมีงานที่สำคัญดังนี้

1. งานกำหนดนโยบายและเป้าหมายขององค์การหรือหน่วยงาน
2. งานวางแผนและโครงการตลอดจนนำแผนและโครงการไปปฏิบัติให้ครบวงจร
3. จัดหาทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการบริหาร เช่น คน (Man) เงิน (Money) และวัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนอาคารสถานที่ (Materials) เพื่อให้ทรัพยากรเหล่านั้นเป็นปัจจัยในการดำเนินการให้บรรลุตามแผนงาน โครงการ นโยบายและเป้าหมายขององค์การ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะบุคลิกภาพ

ความหมายของบุคลิกภาพ

แบล็กเวล มินิคาร์ด และเอนเจล (Blackwell, Minicard and Engel. 2001:547) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่าหมายถึง ลักษณะด้านจิตวิทยาที่แตกต่างกันของบุคคล ซึ่งนำไปสู่การตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่มีแนวโน้มคงที่ และสอดคล้องกัน

เชิร์ฟแมน และ คานุก (Schiffman and Kanuk. 1994:126) บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะด้านจิตวิทยาภายในของบุคคล เป็นสิ่งที่กำหนดและสะท้อนถึง วิธีการซึ่งบุคคลหนึ่งตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมของเขา

คีวีรอน เสรีรัตน์และคณะ (2541:49) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งเป็นลักษณะเอกลักษณ์ที่แสดงออกทั้งทางด้านความคิด ความรู้สึก ความสนใจ สติปัญญา รวมทั้งด้านสรีระ เน้นบุคลิกภาพภายนอกและภายในทำให้สามารถแยกแยะความแตกต่างของบุคคลได้ หรือหมายถึง ลักษณะภายในและภายนอกของบุคคล รวมทั้งรูปร่าง ทรวดทรง การแต่งกาย อากัปกิริยา ท่าทาง การวางตัว ความสนใจ นิสัย ความสามารถ การหย่อนสมรรถภาพ ความชอบ ความไม่ชอบ ความร่าเริง ความอดทน เขวี้ยงปัญญา ความจำ การลืม และระสนิยม เป็นต้นปัจจัยที่กำหนดบุคลิกภาพของบุคคล (Personality determinants)

อดุลย์ จาตุรงค์กุล (2545:269) ได้ให้นิยามของบุคลิกภาพไว้ว่า คุณสมบัติต่างๆ ที่ทำให้บุคคลมีความแตกต่างกันไปจากบุคคลอื่น หรือเป็นโครงสร้างภายในของบุคคล

เสรี วงษ์มณฑา (2542ก:66) บุคลิกภาพ หมายถึง พัฒนาการที่มีมายาวนานของมนุษย์ ตั้งแต่เด็กจนเติบโตเป็นผู้ใหญ่

แนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพ มีดังนี้

1. บุคลิกภาพเป็นผลรวมจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม
2. บุคลิกภาพต้องมีการสร้างเสริม ไม่ได้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ

3. บุคลิกภาพต้องใช้เวลาในการหล่อหลอมมาเป็นระยะเวลานาน ไม่อาจเกิดขึ้นได้ในช่วงระยะสั้น
4. บุคลิกภาพพื้นฐานของบุคคลจะถูกหล่อหลอมในช่วงอายุแรกเกิด – 6 ขวบ
5. บุคลิกภาพสามารถปรับปรุงได้ ไม่ใช่สิ่งที่คงที่ตายตัว
6. ไม่มีบุคคลคู่ใดที่จะมีบุคลิกภาพเหมือนกันทุกประการ (No two individuals are ever identical)
7. ไม่มีบุคลิกภาพของบุคคลใดที่สมบูรณ์พร้อมจนไม่มีทางปรับปรุงหรือพัฒนาให้ดีขึ้นได้อีก (No two persons are born exactly alike)
8. บุคลิกภาพ หมายรวมถึง ลักษณะทางกายและจิตร่วมกัน และมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับความรอบรู้ (Cognitive) อารมณ์ (Affective) อันจะเป็นรูปอารมณ์ติดกาย (Temperament) และการกระทำ (Conative) ซึ่งจะออกมาในลักษณะนิสัย (Character)
9. บุคลิกภาพ มีผลโดยตรงทั้งบวกและลบต่อองค์การ ธุรกิจ การงาน หรือสะท้อนเป็นภาพพจน์ของหน่วยงานและองค์การ
10. บุคลิกภาพมีผลอย่างยิ่งต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของบุคคลทั้งส่วนตน ครอบครัว และหน่วยงาน

ประเภทบุคลิกภาพตามท้องถื่นการคัดเลือก (Selected organization personality)

การคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานด้วยการสัมภาษณ์จะมุ่งให้ความสำคัญในเรื่องต่อไปนี้

1. ร่างกาย (Physical) หมายถึง รูปร่าง หน้าตา สุขภาพ อนามัย น้ำหนัก ความสูง ทรงผม การเดิน การแต่งเนื้อแต่งตัว เป็นต้น
2. ความรู้ (Knowledge or attainments) หมายถึง ความรู้ทางวิชาสามัญ วิชาชีพ ความรู้พิเศษ ประสบการณ์ในการทำงาน
3. เซวน์ปัญญา (Intelligence) หมายถึง ความเฉลียวฉลาด ความรอบคอบ ไหวพริบ และการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า
4. ความสนใจ (Interests) หมายถึง ความเอาใจใส่ ความสนใจของแต่ละคนว่ามีความสนใจในเรื่องราวต่าง ๆ มากน้อยเพียงไร เช่น การเมือง กีฬา งานอดิเรก วิชาการที่ตนร่ำเรียนมา เป็นต้น
5. นิสัยใจคอ (Habit or disposition) เป็นคนเอาการเอางาน หรือเหลวไหล ไม่สู้งาน โอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ขี้โมโห ขุนเฉียว เยือกเย็น

ประเภทบุคลิกภาพ ประกอบด้วย

1. บุคลิกภาพทางร่างกาย (Physical personality) เช่น รูปร่างใหญ่ รูปร่างเล็กบอบบาง ขนาด น้ำหนัก รูปทรง หน้าตา ความสูง สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพและความแข็งแรงในตัวบุคคลและยังมีผลทางจิตใจด้วย
2. บุคลิกภาพทางจิตใจ (Psychological personality) เช่น ความจำ การลืม จินตนาการ ความสนใจ ความตั้งใจ การตัดสินใจ เป็นต้น เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับสมอง
3. บุคลิกภาพทางความสามารถ (Capability personality) หมายถึง ความสามารถในการทำงานอันเป็นลักษณะเฉพาะบุคคล เช่น แก่เหตุการณ์เฉพาะหน้า สติปัญญา ไหวพริบ ความคิดริเริ่ม และความสามารถอันเกิดจากการเรียนรู้ฝึกฝน เช่น มีทักษะในการทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ทักษะในภาษาต่างประเทศ กีฬา ศิลปะ เป็นต้น
4. บุคลิกภาพทางจริยธรรม (Ethical personality) หมายถึง ความประพฤติ ศีลธรรมจรรยา เช่น ความสุภาพ ความอ่อนโยน ความซื่อสัตย์ ความไม่เห็นแก่ตัว เป็นต้น
5. บุคลิกภาพทางสังคม (Social personality) คือ พฤติกรรมที่แสดงต่อผู้อื่น จะเป็นรูปร่าง ท่าทางกริยา ความประพฤติ เช่น ชอบคบหาสมาคม ชอบเก็บตัว ชอบออกตัว สงบเสงี่ยม ชอบเด่น ยอมรับในเหตุผลของผู้อื่น ยอมแพ้คนทุกกรณี เป็นต้น
6. บุคลิกภาพทางใจและอารมณ์ (Mental and emotional personality) คือความรู้สึทางจิตใจที่ทำให้เกิดการกระทำต่าง ๆ เช่น ตื่นเต้น ตกใจง่าย เฉย ๆ กล้าหาญ ขลาด ใจเย็น ใจร้อน เป็นต้น
7. บุคลิกภาพทางกำลังใจ (Morale personality) คือ ความสามารถที่ควบคุมบังคับพฤติกรรมต่าง ๆ ที่กระทำไปโดยเจตนาได้ เช่น เป็นคนกระฉับกระเฉง ว่องไว เชื้อชา ใจแข็ง ใจอ่อน มีความมั่นคง ความขยันหมั่นเพียร บากบั่น อดทน ต่อต้านกับความลำบาก ความขาดแคลน การต่อสู้กับอุปสรรค ความเบื่อหน่าย ความตั้งใจที่ยึดมั่นในจุดมุ่งหมาย ขจัดอุปสรรค สงบเสงี่ยม ไม่รุกรานใคร คนที่มีกำลังใจดีสามารถควบคุมพฤติกรรมไว้ได้ คนที่มีกำลังใจอ่อนไหวจะไม่สามารถควบคุมพฤติกรรมของตนได้ ถ้ารู้สึกดีใจก็หัวเราะออกมาดัง ๆ แสดงสีหน้าพอใจเกินไป ถ้าเสียใจก็ร้องไห้ แสดงความเศร้าโศก เป็นต้น

ทฤษฎีบุคลิกภาพ

ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychoanalytic theory) Sigmund Freud จิตแพทย์ชาวเวียนนา ประเทศออสเตรีย เป็นผู้เสนอทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychoanalytic theory) เป็นทฤษฎีที่เน้นความสำคัญของจิตใต้สำนึก (Unconscious mind) และยอมรับว่า บุคลิกภาพของบุคคลเป็นผล

มาจากการทำงานของโครงสร้างจิต 3 ระบบ คือ Id, Ego และ Superego

1. อิด (Id) คือ โครงสร้างของจิตที่เป็นแรงขับภายในที่ยึดหลักความพอใจ (Pleasure) และเป็นแรงขับที่ยังไม่ได้รับการขัดเกลา แบ่งเป็น

1.1 สัญชาตญาณแห่งการมีชีวิต (Life instinct) ได้แก่ ความต้องการอาหาร ต้องการพักผ่อน ต้องการความสุขสบาย และต้องการหลีกเลี่ยงอันตราย

1.2 สัญชาตญาณแห่งความตาย (Death instinct) ได้แก่ ความต้องการทำลายตนเองหรือผู้อื่น Freud เน้นความสำคัญของความต้องการทางเพศ (Sex) และความก้าวร้าว (Aggression) ว่า สัญชาตญาณ แห่งการมีชีวิตและความตาย เป็นแรงขับภายในที่สำคัญมากต่อการพัฒนาบุคลิกภาพที่แสดงออกมาเพื่อความสุข ความพอใจของตนเองหรือยึดหลักความพอใจ (Pleasure principle)

2. อีโก้ (Ego) เป็นส่วนที่ติดต่อกับโลกภายนอก จึงควบคุม Id ให้รู้จักหลักแห่งความจริง (Reality principle) ไม่ใช่แสดงออกตามความพอใจของตนเพียงอย่างเดียว แต่ต้องคิดและแสดงออกอย่างมีเหตุมีผลด้วย

3. ซุปเปอร์อีโก้ (Superego) เป็นโครงสร้างของจิตที่เริ่มพัฒนาในวัยเด็ก เมื่ออายุได้ 3-5 ปี จากการอบรมสั่งสอนและถ่ายทอดวัฒนธรรมทางสังคม หรือกระบวนการสังคมประเพณี โดยอาศัยหลักของศีลธรรมจรรยา ขนบธรรมเนียมประเพณี และค่านิยมต่าง ๆ ในสังคม (Moral principle) Superego เป็นตัวควบคุมความคิดและความต้องการให้แสดงออกในลักษณะที่เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

โครงสร้างจิตทั้ง 3 แบบ คือ Id, Ego และ Superego มีความสัมพันธ์กัน ถ้าจิต 3 ระบบ ทำงานมีความสัมพันธ์กันดี บุคคลก็จะแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างเหมาะสม มีสุขภาพจิตดี ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีบุคลิกภาพเหมาะสมกับตน แต่ถ้าพฤติกรรมโครงสร้างจิตทั้ง 3 ระบบ ทำงานไม่สอดคล้องกันหรือขัดแย้งกัน บุคคลจะมีปัญหาการปรับตัวทางบุคลิกภาพ

Ego จะเป็นระบบที่ใช้พลังมากที่สุด เพราะมีหน้าที่ควบคุม Id ในการปรับตัวเข้ากับสังคมที่บุคคลนั้นอาศัยอยู่บางครั้ง Ego ไม่สามารถควบคุมสกัดกั้น Id ไว้ได้ บุคคลก็จะแสดงสิ่งต่าง ๆ ออกมาตาม Id ปราศรัย โดยไม่ยึดหลักแห่งความจริงสำหรับคนที่เคร่งครัดต่อระเบียบหรือกฎเกณฑ์มาก ๆ นั้น พลังจิตส่วนใหญ่จะถูกนำไปใช้ใน Superego เพื่อต่อต้าน Id ทำให้พลังงานจิตที่มีระบบ Ego มีน้อยลง จึงทำให้ปรับตัวลำบากเช่นกัน เพราะเกิดความกลัวและวิตกกังวลตลอดเวลา อย่างไรก็ตาม Ego ต้องทำหน้าที่ประนีประนอมทั้ง Id และ Superego ให้แสดงออกอย่างเหมาะสมและมีเหตุผล

แนวความคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

1. บุคลิกภาพเป็นผลรวมจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม
2. บุคลิกภาพต้องมีการสร้างเสริม ไม่ได้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ
3. บุคลิกภาพต้องใช้เวลาในการหล่อหลอมมาเป็นระยะเวลานาน ไม่อาจเกิดขึ้นได้ในช่วงระยะสั้น บุคลิกภาพพื้นฐานของบุคคลจะถูกหล่อหลอมในช่วงอายุ แรกเกิด – 6 ขวบ
4. บุคลิกภาพสามารถปรับปรุงได้ ไม่ใช่สิ่งที่คงที่ตายตัว
5. ไม่มีบุคคลคู่ใดที่จะมีบุคลิกภาพเหมือนกันทุกประการ
6. ไม่มีบุคลิกภาพของบุคคลใดที่สมบูรณ์แบบจนไม่มีทางปรับปรุงหรือพัฒนาให้ดีขึ้นได้อีก
7. บุคลิกภาพ หมายถึงถึง ลักษณะทางกายและจิตร่วมกัน และมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับความรอบรู้ (Cognitive) อารมณ์ (Affective) อันจะเป็นรูปอารมณ์ติดกายและการกระทำ ซึ่งจะออกมาในลักษณะนิสัย
8. บุคลิกภาพ มีผลโดยตรงทั้งบวกและลบต่อองค์กร ธุรกิจ การงาน หรือสะท้อนเป็นภาพพจน์ของหน่วยงานและองค์กร
9. บุคลิกภาพมีผลอย่างยิ่งต่อความสำเร็จ และความล้มเหลวของบุคคล ทั้งส่วนตน ครอบครัวและหน่วยงาน

ลักษณะของบุคลิกภาพที่ดี (Good personality) แอนดรู คาร์เนกี ผู้ประสบความสำเร็จจากธุรกิจอันยิ่งใหญ่ในประเทศสหรัฐอเมริกา ยอมรับว่าบุคลิกภาพเป็นอันดับสำคัญอันดับแรกที่จะทำให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จ ดังนี้

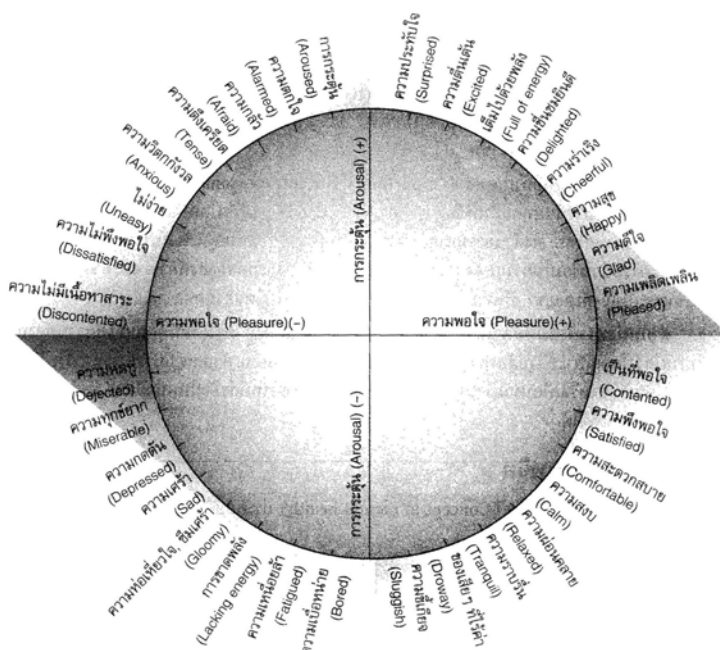
1. เป็นผู้เข้าถึงจิตใจคน
2. มีจุดมุ่งหมายแน่นอน ทำอะไรทำจริง
3. มีการแต่งกายที่เหมาะสม
4. มีท่าที และกริยาอาการเคลื่อนไหว
5. น้ำเสียงนุ่มนวลชวนฟัง
6. มีความซื่อสัตย์
7. เป็นคนคงเส้นคงวา
8. มีอารมณ์ขัน
9. ไม่เห็นแก่ตัวมากเกินไป
10. แสดงสีหน้าเป็นมิตรกับคนทั่วไป
11. นึกคิดแต่ในสิ่งที่ดี

12. มีความกระตือรือร้น
13. มีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์แข็งแรงดี
14. มีปฏิภาณไหวพริบ
15. มีความรู้รอบตัวเป็นอย่างดี
16. เป็นนักฟังที่ดี
17. มีศิลปะในการพูด พูดด้วยความจริงใจ
18. มีศิลปะในการดึงดูดใจผู้พบเห็น
19. รู้จักใช้ถ้อยคำพูดให้เหมาะกับบุคคล กาลเทศะ และเหมาะสมกับผู้ฟัง
20. มีศิลปะในการคบหาสมาคมกับคนและเพื่อนร่วมงาน

แนวความคิดเรื่องความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่

ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ (Affective well-being) ประกอบด้วย 2 ประการ คือ

(1) ความพอใจ (Pleasure) (2) การกระตุ้น (Arousal)(ศิริวรรณ และคณะ. 2548:228)



ภาพประกอบ 5 แสดงเรื่องความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่

ที่มา : ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2544). องค์การและการจัดการ. หน้า 42. กรุงเทพฯ : บ้านเสรีรัตน์

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์

ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ มีทฤษฎีที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory) ของมาสโลว์

อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) เชื่อว่ามนุษย์มีความต้องการที่ไม่สิ้นสุด และพฤติกรรมของมนุษย์จะเป็นไปเพื่อตอบสนองความต้องการเหล่านั้น โดยจะพยายามที่จะบำบัดความต้องการในระดับที่ต่ำสุดก่อน หลังจากนั้นจึงแสวงหาทางบำบัดความต้องการระดับสูงต่อไปเรื่อย ๆ มาสโลว์ ได้จำแนกความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการทางด้านพื้นฐานที่มนุษย์จำเป็นต้องหาทางบำบัดเพื่อความอยู่รอดสำหรับการดำรงชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร อากาศ เครื่องนุ่งห่ม น้ำ ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2. ความต้องการด้านความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and Security Needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับการคุ้มครองจากภัยอันตรายทุกด้าน ความต้องการความมั่นคงและหลักประกันในการทำงานตลอดจนความมั่นคงทางเศรษฐกิจและผลประโยชน์พิเศษอื่น ๆ ด้วย

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belonging Needs) เป็นความต้องการที่จะเข้าร่วมในกลุ่มสังคม ตลอดจนได้รับความรัก และมิตรภาพจากกลุ่มสังคม

4. ความต้องการที่จะมีชื่อเสียง (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยอมรับนับถือยกย่องสรรเสริญว่าตนเองมีคุณค่า มีความสามารถ มีเกียรติยศชื่อเสียง

5. ความต้องการที่จะให้ตนเองประสบความสำเร็จในชีวิตตามความนึกคิดของตนเอง (Self Actualization Needs) เป็นระดับความต้องการขั้นสูงสุดที่ต้องการให้ตนเองได้เป็นเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามความปรารถนาของตนเอง ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีความต้องการที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับความสามารถ ทักษะและศักยภาพที่มีของแต่ละมนุษย์

2. ทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)

จากทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ ได้สร้างแนวคิดให้กับเคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) ซึ่งจัดลำดับความต้องการดังกล่าวใหม่ โดยจะสะท้อนให้เห็นว่ามนุษย์แต่ละคนอาจมีความต้องการที่แตกต่างกันตามสภาพแวดล้อม และมนุษย์อาจมุ่งเน้นในความต้องการมากกว่าหนึ่งอย่างในเวลาเดียวกัน ทฤษฎี ERG แบ่งประเภทความต้องการออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ความต้องการอยู่รอด (E – Existence Needs) หมายถึง ความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัยของชีวิต เช่น ค่าจ้าง ผลตอบแทนที่พอเพียง สภาพการทำงานที่เหมาะสม และความมั่นคงในหน้าที่การงาน เป็นต้น

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (R – Relatedness Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับมนุษย์อื่น ๆ ในสังคม เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อน ผู้ร่วมงาน เป็นต้น

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (G – Growth Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะผลักดันให้มนุษย์พยายามพัฒนาตนเองเพื่อให้ประสบความสำเร็จในชีวิต ซึ่งจะแสดงออกในรูปของการให้ความรู้ ความสามารถ ของตนเองให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่

ทฤษฎีนี้มีแนวความคิดที่ว่า ถ้าความต้องการในระดับสูงไม่ได้รับการตอบสนองหรือได้รับการตอบสนองไม่เพียงพอแล้ว ก็จะมีผลทำให้เกิดความต้องการที่ต่ำกว่าเพิ่มขึ้นมาอีก โดยคนเราจะถอยกลับไปหาสิ่งที่จะมาตอบสนองต่อความต้องการในระดับต่ำนั้นอีกครั้งหนึ่ง เช่น ในระยะเริ่มต้นเข้าสู่ชีวิตการทำงาน คนเราจะมุ่งสร้างฐานะซึ่งเป็นการสนองความต้องการในระดับต่ำ ต่อจากนั้นคนเราจะมีความต้องการที่สูงขึ้น ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่ง และการมีส่วนร่วมในการบริหาร เป็นต้น ซึ่งหากความต้องการในระดับสูงนี้ไม่ได้รับการตอบสนอง คนเราก็จะกลับไปแสวงหาสิ่งที่จะมาสนองความต้องการในระดับต่ำเพิ่มมากขึ้น เช่น การทำงานหารายได้พิเศษมากขึ้น เพื่อสร้างฐานะให้เป็นที่ยอมรับในสังคมมากขึ้น เป็นต้น

3. ทฤษฎี Acquired Needs Theory ของเดวิด แมคเคลแลนด์ (David McClelland)

แมคเคลแลนด์ เสนอแนวคิดที่ว่า มนุษย์มีความต้องการ 3 ชนิด ได้แก่

1. ความต้องการด้านความสำเร็จ (Need for Achievement) หมายถึง ความต้องการที่จะทำสิ่งที่ดีขึ้นหรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น และมุ่งที่จะแก้ปัญหาหรือทำงานที่ยุ่ยาก ซับซ้อนมากขึ้น

2. ความต้องการด้านอำนาจ (Need for Power) หมายถึง ความต้องการที่จะควบคุมหรือมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น และได้รับการยอมรับ การยกย่องจากผู้อื่น

3. ความต้องการมีสายสัมพันธ์ (Need for Affiliation) หมายถึง ความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์และรักษามิตรภาพที่อบอุ่นกับผู้อื่น

4. ทฤษฎีความต้องการเชิงผสมของฮอปพอค (Hoppock's Composite Theory)

ฮอปพอคสรุปว่า มนุษย์จะเลือกอาชีพที่สามารถสนองความต้องการทั้งร่างกายและจิตใจ โดยมักจะเลือกอาชีพที่สนองตอบความต้องการสูงสุดของตนเองได้ ซึ่งส่วนใหญ่มนุษย์มี

ความต้องการหลายชนิดในตัวเอง การที่จะเลือกอาชีพใดก็มักจะได้รับอิทธิพลจากความต้องการเหล่านี้ตามสัดส่วนที่มากน้อยต่างกัน

สำหรับบางคนความต้องการดังกล่าวอาจปรากฏชัดเจนแน่นอน ในขณะที่บางคนอาจยังคลุมเครืออยู่ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความเข้าใจในตัวเองของมนุษย์เหล่านั้น แต่อย่างไรก็ตามความต้องการเหล่านี้ก็มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของคนเหล่านี้ทั้งสิ้น

ฮอปพอคเชื่อว่า ก่อนการเลือกประกอบอาชีพของตนเอง ทุกคนมีความรู้สึกเกี่ยวกับความต้องการในอาชีพใดอาชีพหนึ่งมาก่อน และทัศนคติดังกล่าวนี้จะมีอิทธิพลต่อทิศทางในการเลือกอาชีพของคนคนนั้นในภายหลัง หลังจากที่ได้ตระหนักว่าอาชีพบางอาชีพที่จะทำให้เขาได้รับความพึงพอใจและตอบสนองความต้องการของเขาได้ ก็จะมีการพัฒนาการทางการเลือกอาชีพ ซึ่งจะขึ้นอยู่กับความเข้าใจถึงความต้องการส่วนตัว และรัฐธรรมนูญของอาชีพที่ตนเองสนใจเพื่อค้นหาสิ่งที่เหมาะสมกับตนเองให้มากที่สุด

นอกจากนี้ฮอปพอคยังเสนอว่า ความพึงพอใจในอาชีพงานเกิดจากการได้ประกอบอาชีพที่ตรงกับความต้องการ และความพึงพอใจนั้นเป็นผลจากการที่สามารถสนองความต้องการในปัจจุบันและสนองความคาดหวังว่าจะทำให้บรรลุความต้องการในอนาคตได้ หรือช่วยนำไปสู่งานอื่นที่ต้องการได้ ทั้งนี้เพราะการเลือกอาชีพสามารถเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ตราบใดที่มนุษย์รู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงของงานใหม่จะสนองความต้องการได้ดีกว่างานเก่า

5. ทฤษฎีความต้องการจากการทำงานอับราฮัม เซเลนิก (Abraham Zaleznik)

อับราฮัม เซเลนิก ได้อธิบายความต้องการของมนุษย์จากการทำงาน โดยแบ่งเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ดังนี้

1. ความต้องการภายนอก (External Needs) ได้แก่
 - 1.1 รายได้และค่าตอบแทน
 - 1.2 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน
 - 1.3 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
 - 1.4 ตำแหน่งหน้าที่
 - 1.5 การได้ทำงานที่ถนัด
2. ความต้องการภายใน (Internal Needs) ได้แก่
 - 2.1 ความต้องการมีส่วนร่วมในหมู่คณะ
 - 2.2 ความต้องการเป็นที่รักใคร่ของเพื่อนและผู้ร่วมงาน
 - 2.3 ความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือของผู้อื่น

2.4 ความต้องการมีศักดิ์ศรีของตนเอง

การที่มนุษย์ใดจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้น จำเป็นต้องมีปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญ คือ ความพึงพอใจในการทำงานของมนุษย์นั้นที่จะสามารถตอบสนองความต้องการ นอกจากนั้นยังต้องมีการจูงใจที่ดีเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างประสบความสำเร็จ

สรุปทฤษฎีความต้องการ เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกอยากที่จะได้ หรือความพึงพอใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งจะมีลำดับขั้นของความรู้สึกจากระดับพื้นฐานที่เกี่ยวกับทางด้านร่างกาย จนถึงระดับสูงขึ้นเรื่อย ๆ ที่เกี่ยวกับด้านจิตใจ โดยเริ่มต้นจากความรู้สึกอยากที่จะได้เพียงเพื่อความอยู่รอดสำหรับการดำรงชีวิต จากนั้นเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ จนมีความรู้สึกอยากให้ตนเองมีความก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จ และความรู้สึกเหล่านั้นส่งผลให้มนุษย์มีพฤติกรรมหรือการกระทำต่าง ๆ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความรู้สึกที่ต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจของตนเอง เช่น การเลือกประกอบอาชีพการงานให้ตรงกับความต้องการของตน เพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านค่าตอบแทน ความมั่นคงปลอดภัย การเป็นที่ยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน และความมีศักดิ์ศรีของตนเอง เป็นต้น

เป้าหมายของบุคคล

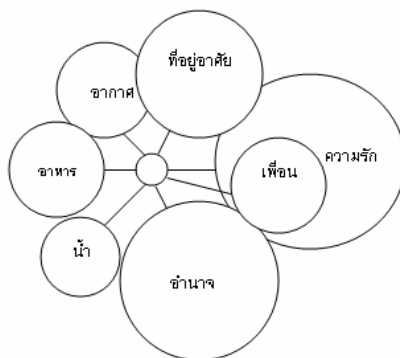
เป้าหมายส่วนบุคคลเป็นสิ่งสำคัญต่อการสร้างและการบำรุงรักษาองค์กร ถ้าปราศจากเป้าหมาย องค์กรไม่สามารถสร้างขึ้นมาได้ เมื่อองค์กรที่ดำรงอยู่ไม่สามารถตอบสนองเป้าหมายส่วนบุคคลได้ องค์กรต้องเปลี่ยนแปลงหรือล้มเลิกไป การศึกษาขององค์กรที่เหมาะสมจึงเริ่มต้นด้วยการศึกษาความต้องการและเป้าหมายของบุคคล

ความต้องการและระดับของความต้องการ

ความต้องการของบุคคลอาจจะแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทคือ

ความต้องการทางชีวภาพ (Biological Needs) บุคคลทุกคนมีความต้องการบางอย่างโดยเฉพาะเพื่อการอยู่รอด ความต้องการดังกล่าวนี้คือ ความต้องการน้ำ อากาศ อาหาร และที่อยู่อาศัยซึ่งบุคคลส่วนมากได้รับการตอบสนองความต้องการดังกล่าวนี้พอสมควรอยู่แล้ว

ความต้องการทางสังคม (Social Needs) นอกเหนือจากความต้องการเพื่อความอยู่รอด บุคคลยังมีความต้องการทางสังคมอีกด้วย เช่น ความต้องการการยกย่องและความต้องการเพื่อน ความสำคัญของความต้องการเหล่านี้แตกต่างกันไปแต่ละบุคคล และบุคคลบางคนคาดว่าพวกเขาตอบสนองความต้องการดังกล่าวนี้ได้จากภายในองค์กรที่เขาทำงานอยู่การขึ้นอยู่ระหว่างกันของความต้องการของบุคคลหนึ่งมองเห็นได้จากรูป

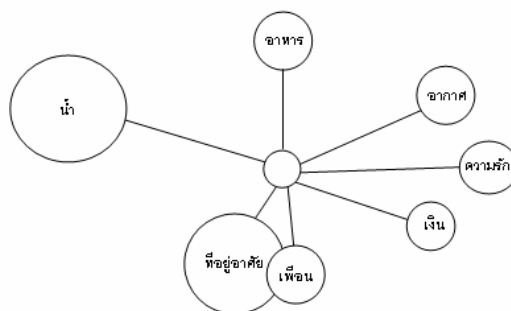


ภาพประกอบ 6 แสดงความต้องการทางสังคม

ที่มา : สมยศ นาวิการ (2537). *ทฤษฎีองค์การ*. หน้า 6. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.

ที่แกนของความต้องการที่มีความซับซ้อนเหล่านี้คือ บุคคล สิ่งทีล้อมรอบเขาอยู่คือ ส่วนผสมของความต้องการต่าง ๆ ความต้องการบางอย่างเป็นที่ยอมรับของบุคคลหนึ่ง และไม่เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นได้ บุคคลที่มีความต้องการตามรูปในระยะเวลาใดเวลาหนึ่งความต้องการของเขาอาจจะเป็นความต้องการอาหารและเพื่อน แต่ความต้องการทั้งหมดเหล่านี้มีผลกระทบต่อการกระทำของบุคคลทั้งในฐานะที่เป็นบุคคลหนึ่ง และในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์การด้วย

แต่อย่างไรก็ตามโดยข้อเท็จจริงความต้องการของบุคคลมีการเปลี่ยนแปลงความมากน้อยหรือความเข้มข้นอยู่เสมอ หรือแม้กระทั่งส่วนผสมของความต้องการบางอย่างอาจจะหายไปและความต้องการอย่างอื่นเกิดขึ้นมาแทนที่ เช่น ในกรณีที่มีความต้องการของบุคคลเป็นไปตามภาพประกอบ 6 และสมมติว่าบุคคลถูกทอดทิ้งอยู่ในทะเลแห่งหนึ่งความต้องการของเขาอาจจะเปลี่ยนแปลงไปตามภาพประกอบ 7 ความต้องการดังกล่าวนี้จะถูกบังคับด้วยรัศมีของความต้องการที่อยู่อาศัยและน้ำ

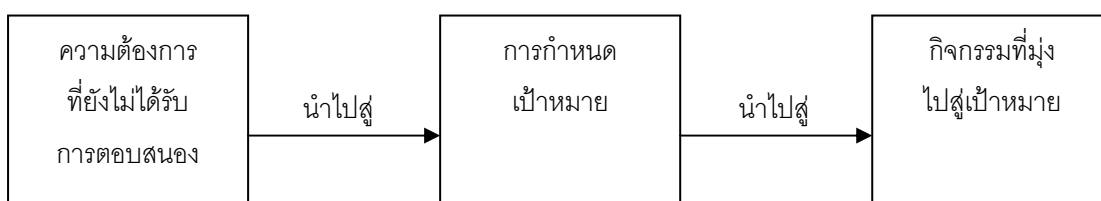


ภาพประกอบ 7 แสดงความต้องการทางสังคมที่ถูกบังคับด้วยรัศมีของความต้องการที่อยู่อาศัยและน้ำ

ที่มา : สมยศ นาวิการ (2537). *ทฤษฎีองค์การ*. หน้า 7. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.

ความต้องการและเป้าหมาย

เป้าหมายเป็นแนวทางของการตอบสนองความต้องการของบุคคล ความต้องการเกิดขึ้นภายในของแต่ละบุคคล ในขณะที่เป้าหมายเป็นแนวทางที่อยู่ภายนอกที่ใช้ในการตอบสนองความต้องการของบุคคล เป้าหมายอาจจะนับหรือวัดได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายและความต้องการมองเห็นได้จากรูป



ภาพประกอบ 8 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายและความต้องการ
ที่มา : สมยศ นาวิการ (2537). *ทฤษฎีองค์การ*. หน้า 8. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.

ทฤษฎีสัมัยเดิมและการตอบสนองความต้องการของบุคคล

(Classical Theory and Human Need Satisfaction)

องค์การเป็นกลไกหรือเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ตอบสนองความต้องการได้ ทฤษฎีองค์การต่าง ๆ ได้ใช้ข้อสมมติฐานที่แตกต่างกันในการตอบสนองความต้องการของบุคคล โดยผ่านทางองค์การ ข้อสมมติฐานที่แตกต่างกันนำไปสู่การใช้แนวทางที่ไม่เหมือนกัน เพื่อให้มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลและองค์การ

จะเห็นได้ว่าทฤษฎีสัมัยเดิมมีทัศนะต่อคนงานในลักษณะที่เป็นบุคคลทางเศรษฐกิจ พวกเขาได้รับการสมมติว่าต้องการตอบสนองความต้องการทางชีวภาพด้วยการปฏิบัติตามเป้าหมายทางเศรษฐกิจ ทฤษฎีการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management Theory) ทฤษฎีการบริหาร (Administrative Theory) และทฤษฎีระบบราชการ (Theory of Bureaucracy) ต่างใช้ข้อสมมติฐานดังกล่าวนี้ ถึงแม้ว่าแนวทางของทฤษฎีทั้งสามมาจากทัศนะที่แตกต่างกันก็ตาม

การบริหารแบบวิทยาศาสตร์ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพการผลิต การศึกษาด้วยการทดลองถูกนำมาใช้ฝ่ายบริหารสามารถวางแผนให้คนงานด้วยการใช้แนวทางที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดในการทำงานได้ บทบาทของคนงานคือ การปฏิบัติตามคำแนะนำของฝ่ายบริหารอย่างละเอียดรอบคอบที่สุด และผลตอบแทนของคนงานเป็นผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ การจ่ายผลตอบแทนที่สูงจะนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลผลิต คนงานแต่ละคนถูกคาดหวังว่าจะ

ตอบสนองอย่างมี “เหตุผล” ต่อโอกาสที่จะมีรายได้เพิ่มขึ้น เมื่อเขารู้ถึงวิธีการเพิ่มรายได้ให้สูงขึ้น แล้วเขาจะกระทำตามทันที ถึงแม้ว่าการตัดสินใจเรื่องงานจะกระทำโดยฝ่ายบริหาร และงานจะมีความซ้ำซากและน่าเบื่อหน่ายก็ตาม

ทั้งทฤษฎีระบบราชการและทฤษฎีการบริหารเน้นถึงความสำคัญของโครงสร้าง และความเป็นระเบียบ คนงานแต่ละคนได้รับคำแนะนำที่ชัดเจนว่าจะทำงานอย่างไร และการให้ผลตอบแทนทางความมั่นคงและผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ นอกจากนี้ทฤษฎีทั้งสองยังให้ความสำคัญกับคุณลักษณะบางอย่างขององค์การ เช่น สายการบังคับบัญชา กฎและข้อบังคับ และการแบ่งงานกันทำเฉพาะด้าน

ความมีเหตุผล โครงสร้าง และการให้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การ แต่ทฤษฎีสมัยเดิมนั้นจะสมมติความต้องการของบุคคลง่ายขึ้น ในปัจจุบันนี้เราจะเห็นได้ว่าบุคคลส่วนมากมีความต้องการนอกเหนือจากความต้องการความมั่นคงและความต้องการทางร่างกาย

ทฤษฎีสมัยใหม่และการตอบสนองความต้องการ

(Neoclassical Theory and Need Satisfaction)

ทฤษฎีสมัยใหม่ยอมรับว่าบุคคลมีความต้องการอย่างอื่นนอกเหนือจากความต้องการความมั่นคงและความต้องการทางสังคม ในการศึกษาที่โรงงาน Hawthorne เราจะเห็นได้ว่าการเกี่ยวข้องระหว่างกันภายในกลุ่มการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมีผลกระทบต่อขวัญและผลผลิตของคนงานความสัมพันธ์ทางสังคมที่ไม่เป็นทางการเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้คนงานมีความพอใจหรือไม่พอใจงานของเขาได้

ทฤษฎีสมัยใหม่จะปรับปรุงทฤษฎีสมัยเดิมด้วยการรวมแนวความคิดเหล่านี้เข้ามา โครงสร้างขององค์การและความมีเหตุผลยังคงเป็นสิ่งที่สำคัญอยู่ แต่ในบางครั้งสิ่งเหล่านี้อาจจะขัดขวางการตอบสนองความต้องการของคนงานที่ต้องการเกี่ยวข้องกันในลักษณะของกลุ่มได้ การเน้นถึงความมีเหตุผลและความเป็นทางการอาจจะทำให้คนงานมีทัศนคติในทางที่ไม่ดี และทำให้ผลผลิตลดลงได้

ทฤษฎีสมัยใหม่และความต้องการของบุคคล

(Modern Theory and Human Needs)

ในขณะที่ทฤษฎีสมัยใหม่ยอมรับถึงอิทธิพลของการเกี่ยวข้องและการยอมรับทางสังคม ในการตอบสนองความต้องการของบุคคล ทฤษฎีสมัยใหม่ยังมีทัศนคติต่อบุคคลในลักษณะที่มี

ความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ทฤษฎีสมัยใหม่มีความคิดเห็นที่ไม่เพียงแต่บุคคลมีแรงจูงใจด้วยความต้องการทางเศรษฐกิจ ความปลอดภัย และความต้องการทางสังคมเท่านั้น แต่บุคคลยังมีความต้องการความสมหวังของชีวิตและความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงอีกด้วย

ยิ่งกว่านั้นทฤษฎีสมัยใหม่ยังมีความคิดเห็นว่าระดับของความต้องการเหล่านี้ ทั้งหมดเกี่ยวข้องกับลักษณะที่มีความซับซ้อนอีกด้วย

ความต้องการเหล่านี้ ทั้งหมดเป็นเหตุผลที่สำคัญที่ทำให้บุคคลมีส่วนร่วมหรือสร้างองค์การขึ้นมา บุคคลมีความต้องการหลายอย่างที่ต้องการให้ประสบความสำเร็จด้วยการมีส่วนร่วมอยู่ภายในองค์การ

บุคคลและองค์การ

บุคคลเป็นสมาชิกหรือสร้างองค์การขึ้นมา เพราะว่าพวกเขามีความคาดหวังหลายอย่าง พวกเขาคาดหวังถึงผลตอบแทนที่จะได้รับจากองค์การ และพวกเขาต้องให้บางสิ่งบางอย่างเป็นการตอบแทนกับองค์การด้วย

เมื่อบุคคลเข้ามาอยู่ภายในองค์การ องค์การต้องการแบบของพฤติกรรมบางอย่างจากเขา ทั้งบุคคลและองค์การมีการคาดหวังร่วมกันในแต่ละฝ่าย

การคาดหวังเหล่านี้อาจจะเข้ากันได้หรือไม่ได้ แต่ละฝ่ายอาจจะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันในบทบาทที่เหมาะสมของบุคคล

ประวัติความเป็นมาของบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด

บริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด เป็นบริษัทของกลุ่มธนชาติ ซึ่งเป็น 1 ใน 44 บริษัท ที่ได้ยื่นความจำนงขอใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันชีวิต เพื่อสนองตอบนโยบายการเปิดเสรีธุรกิจประกันชีวิตและประกันวินาศภัย ณ วันที่ 11 เมษายน 2538 ธนชาติเป็น 1 ในจำนวน 12 บริษัท ที่ได้รับการคัดเลือกให้สามารถประกอบธุรกิจประกันชีวิตในครั้งนั้น ในนามของ "บริษัทธนชาติประกันชีวิต จำกัด" โดยได้รับใบอนุญาตประกอบธุรกิจตั้งแต่วันที่ 22 ตุลาคม 2540 เป็นต้นมา ด้วยทุนจดทะเบียนเริ่มต้นจำนวน 500 ล้านบาท จนกระทั่งปลายปี 2542 บริษัทได้มีการร่วมทุนระหว่าง บริษัท ธนชาติประกันชีวิต และบริษัท ซูริคไฟแนนซ์ (สวิตเซอร์แลนด์) และได้เปลี่ยนชื่อเป็น บริษัท ธนชาติซูริคประกันชีวิต จำกัด และต่อมาเมื่อวันที่ 9 มิถุนายน 2548 บริษัทฯ ได้เปลี่ยนชื่อใหม่เป็น "บริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด"

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ผลงานวิจัยในประเทศ

1.1 ปรีดา จิรวาท (2546) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายงานอาชีพนักบัญชีในธุรกิจเอกชน โดยศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคล และความสำเร็จในสายงานอาชีพนักบัญชีในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านกายภาพที่ได้รับจากหน้าที่งาน ด้านเนื้องาน ด้านได้รับการยอมรับนับถือและความมั่นคง ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการพัฒนาอาชีพงาน ด้านการมีโอกาสในการบริหาร และด้านความภาคภูมิใจ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า นักบัญชีในธุรกิจเอกชนมีระดับของความสำเร็จโดยรวมในสายงานอาชีพนักบัญชีในธุรกิจเอกชนในด้านต่าง ๆ นักบัญชีในธุรกิจเอกชนจะประสบความสำเร็จอย่างมาก และเมื่อพิจารณาความสำเร็จในสายงานอาชีพนักบัญชีในธุรกิจเอกชนรายด้าน พบว่าด้านการให้การยอมรับนับถือและความมั่นคง ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความภาคภูมิใจ ด้านเนื้องาน ด้านการมีโอกาสในการบริหาร และด้านกายภาพที่ได้รับจากหน้าที่งาน นักบัญชีในธุรกิจเอกชนจะประสบความสำเร็จมาก และความสำเร็จในสายงานอาชีพนักบัญชีในธุรกิจเอกชนในด้านการพัฒนาอาชีพงาน นักบัญชีธุรกิจเอกชนไม่แน่ใจว่าจะประสบความสำเร็จ

1.2 อุษณีย์ สุนทรโรทก (2539) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิต : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท กรุงเทพประกันชีวิต จำกัด มีแนวทางการศึกษาในลักษณะวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มตัวแทนประกันชีวิตที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ (มีผลงานได้ตามเป้าหมายที่บริษัทกำหนด) และกลุ่มตัวแทนประกันชีวิตที่ไม่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ (มีผลงานน้อยกว่าเป้าหมายที่บริษัทกำหนด) พบว่าลักษณะส่วนบุคคลของตัวแทนประกันชีวิต ได้แก่ เพศ การศึกษาและสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จ แต่ปัจจัยเรื่องอายุมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในสายงานอาชีพ ซึ่งอายุช่วง 35 – 45 ปี เป็นช่วงอายุที่ประสบความสำเร็จมากที่สุด นอกจากนี้ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติของตัวแทนประกันชีวิต ซึ่งได้แก่ ประสบการณ์ด้านการขายประกันเต็มเวลา ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันชีวิต ความพึงพอใจในอาชีพ ทักษะที่ดีต่อบริษัท นิสัยงานที่ดี (หมายถึงความขยัน อดทน ซื่อสัตย์ การวางแผนการขาย การให้บริการหลังการขายที่ดี) และความสามารถในการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิต

1.3 ยงยุทธ พีรพงศ์พิพัฒน์ (2538) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในองค์การเอกชนแห่งหนึ่ง โดยการวิจัยมุ่งศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลทั่วไป ได้แก่ ระดับตำแหน่งงาน เพศ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา อายุ และปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ซึ่งได้แก่ ลักษณะเป็นช่างทำหน้า ลักษณะกล้าที่จะยืนหยัดเรียกร้อง ลักษณะต้องการความสำเร็จ ลักษณะเป็นตัวของตัวเอง ลักษณะต้องการเป็นที่ยอมรับ ลักษณะสุขุม ใจเย็น ลักษณะมีความคิดริเริ่ม ลักษณะควบคุมตัวเอง โดยศึกษาปัจจัยเหล่านี้ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งผลการวิจัยปรากฏว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคลทั่วไป ซึ่งประกอบด้วย ตำแหน่งงาน เพศ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา อายุ มีระดับความพึงพอใจในการทำงานไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1.1 ในกลุ่มของพนักงานในระดับบริหาร มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างจากกลุ่มของพนักงานในระดับปฏิบัติการ

1.2 เพศหญิง มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างจากเพศชาย

1.3 พนักงานที่สมรสแล้ว มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างจากพนักงานที่เป็นโสด

1.4 พนักงานที่มีวุฒิมัธยมศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจไม่แตกต่างจากพนักงานที่วุฒิมัธยมศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป

1.5 พนักงานที่มีอายุมากกว่า มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า

2. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะที่เป็นช่างทำหน้า ลักษณะกล้าที่จะยืนหยัดเรียกร้อง ลักษณะที่ต้องการความสำเร็จ ลักษณะที่เป็นตัวของตัวเอง ลักษณะต้องการเป็นที่ยอมรับ ลักษณะที่สุขุม ใจเย็น ลักษณะที่มีความคิดริเริ่ม ลักษณะที่ควบคุมตัวเอง พบว่ามี 5 ปัจจัยที่มีระดับความพึงพอใจที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และ 3 ปัจจัยที่มีระดับความพึงพอใจที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1.1 ปัจจัยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 5 ปัจจัย คือ

- พนักงานที่มีลักษณะเป็นช่างทำหน้ามากกว่า มีความพึงพอใจในการทำงาน มากกว่ากลุ่มที่มีลักษณะเป็นช่างทำหน้าน้อยกว่า

- พนักงานที่มีลักษณะต้องการความสำเร็จมากกว่า มีความพึงพอใจในการทำงาน มากกว่ากลุ่มที่มีลักษณะต้องการความสำเร็จน้อยกว่า

- พนักงานที่มีลักษณะต้องการเป็นที่ยอมรับมากกว่า มีความพึงพอใจในการทำงาน มากกว่ากลุ่มที่มีลักษณะต้องการเป็นที่ยอมรับน้อยกว่า

- พนักงานที่มีลักษณะสุขุมใจเย็นมากกว่า มีความพึงพอใจในการทำงาน มากกว่ากลุ่มที่มีลักษณะสุขุมใจเย็นน้อยกว่า

- พนักงานที่มีลักษณะควบคุมตนเองมากกว่า มีความพึงพอใจในการทำงาน มากกว่ากลุ่มที่มีลักษณะควบคุมตนเองน้อยกว่า

1.2 ปัจจัยที่ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 3 ปัจจัย คือ

- พนักงานที่มีลักษณะกล้ายืนหยัดเรียกร้องมากกว่า มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างจากกลุ่มที่มีลักษณะกล้ายืนหยัดเรียกร้องน้อยกว่า

- พนักงานที่มีลักษณะเป็นตัวของตัวเองมากกว่า มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างจากกลุ่มที่มีลักษณะเป็นตัวของตัวเองน้อยกว่า

- พนักงานที่มีลักษณะมีความคิดริเริ่มมากกว่า มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างจากกลุ่มที่มีลักษณะมีความคิดริเริ่มน้อยกว่า

2. ผลงานวิจัยในต่างประเทศ

2.1 องค์การบริหารตัวแทนประกันชีวิต (Life insurance Agency Management Association; LIAMA) ได้กล่าวถึงงานวิจัยเกี่ยวกับบุคลิกภาพของตัวแทนประกันชีวิตที่ประสบความสำเร็จดังนี้

1. ตัวแทนประกันชีวิตที่มีอายุอยู่ระหว่าง 25-40 ปี จะประสบความสำเร็จมากกว่าอายุช่วงอื่น

2. ผู้ที่มีสถานภาพการสมรสจะประสบความสำเร็จมากกว่าคนโสด

3. ผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และสำเร็จการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย จะประสบความสำเร็จมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาดต่ำกว่า

นอกจากนั้น LIAMA ได้กล่าวว่าครอบครัวของตัวแทนประกันชีวิตก็เป็นจุดสำคัญที่จะเป็นแรงจูงใจให้ทำงาน กล่าวคือ คู่สมรสของตัวแทนประกันชีวิตจะมีส่วนช่วยเหลือหรือขัดขวางการทำงานของตัวแทนประกันชีวิตขึ้นอยู่กับทัศนคติของคู่สมรสที่มีต่ออาชีพการเป็นตัวแทนประกันชีวิต

2.2 ฮันตัน และ เวียร์ (Hunton ;& Wier. 1995) ได้ทำการศึกษาสถานภาพการทำงานของนักบัญชีในธุรกิจเอกชนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเลื่อนตำแหน่ง

และการลาออกของนักบัญชีที่ทำงานอยู่ในองค์กรธุรกิจเอกชน ทั้งนี้ ได้มีการแบ่งปัจจัยออกเป็น 3 ประเภท คือ ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา การได้ประกาศนียบัตรทางวิชาชีพ เพศ และประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชี ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ขนาดขององค์กร ซึ่งแบ่งเป็น ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ ประเภทของอุตสาหกรรม โดยการศึกษาในครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะอุตสาหกรรมสิ่งพิมพ์ อุตสาหกรรมกระดาษ และ อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์

ในการวิจัยได้ทำการศึกษาโดยการเก็บข้อมูลจาก ผู้จัดการฝ่ายบุคคลของบริษัท ต่าง ๆ ในอุตสาหกรรม 3 ประเภท ที่ได้กล่าวมาแล้ว ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นผู้สำเร็จ การศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาการบัญชีหรือสูงกว่า และทำงานด้านบัญชีมาโดยตลอด โดย แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ทำงานไม่เกิน 1 ปี และ กลุ่มที่ทำงานเกิน 1 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี ใน การศึกษาสภาพการทำงานดังกล่าวได้ทำการวิเคราะห์แยกเป็น 2 สถานการณ์ คือ การ วิเคราะห์การเลื่อนตำแหน่ง และการวิเคราะห์การลาออก

ผลการศึกษาแบ่งตามกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ดังนี้

ในกลุ่มที่ทำงานเกิน 1 ปี พบว่า ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทสาขาการ บัญชี (MS) มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งมากกว่าผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทสาขา บริหารธุรกิจ (MBA) และผู้ที่ไม่ได้ศึกษาต่อระดับปริญญาโท ตามลำดับ สำหรับผู้ที่ได้รับ ประกาศนียบัตรทางวิชาชีพ (CPA) มีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าผู้ที่ได้รับประกาศนียบัตรดังกล่าว ในการศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับเพศ พบว่า ในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์และอุตสาหกรรมกระดาษ เพศ หญิงมีโอกาสนำหน้ามากกว่าเพศชาย แต่มีผลกลับกัน ในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในการวิเคราะห์การ ลาออก พบว่า ผู้ที่ไม่ได้ประกาศนียบัตรทางวิชาชีพ ไม่ว่าจะสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาใด มีโอกาสลาออกมากกว่าผู้ที่ได้รับประกาศนียบัตรทางวิชาชีพ แต่ในทางกลับกันพบว่า ผู้ที่ ไม่ได้ศึกษาต่อในระดับปริญญาโทแต่ได้รับประกาศนียบัตรทางวิชาชีพ มีโอกาสลาออกมากกว่าผู้ ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท และไม่ได้รับประกาศนียบัตร สำหรับการศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยเพศกับระดับการศึกษาพบว่า ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท ทางการบัญชีเพศชาย มีโอกาสลาออกมากกว่าเพศหญิง ในขณะที่ผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปริญญาโทสาขาบริหารธุรกิจ เพศหญิงมีโอกาสลาออกมากกว่าเพศชาย

ในกลุ่มที่ทำงานเกิน 1 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี เมื่อวิเคราะห์การเลื่อนตำแหน่ง พบว่า ผู้ที่ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทสาขาบริหารธุรกิจ มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งมากกว่าผู้ที่สำเร็จ การศึกษาระดับปริญญาโทสาขาบัญชี ผู้ที่ได้รับประกาศนียบัตรทางวิชาชีพมีโอกาสได้เลื่อน

ตำแหน่งมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับประกาศนียบัตรทางวิชาชีพ และเพศชายมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งมากกว่าเพศหญิง นอกจากนี้ผู้ที่ประสบการณ์ในสำนักงานบัญชีมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานจากอุตสาหกรรมอื่น เมื่อพิจารณาเรื่องการลาออกพบว่าผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมีโอกาสลาออกมากกว่าผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานจากอุตสาหกรรมอื่นมีโอกาสลาออกมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์จากสำนักงานบัญชี นอกจากนี้ในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์และอุตสาหกรรมกระดาษ เพศชายลาออกมากกว่าเพศหญิง ในขณะที่อุตสาหกรรมสิ่งพิมพ์ เพศหญิงลาออกมากกว่าเพศชาย

จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพการงาน ซึ่งจะพบว่า การที่มนุษย์จะประสบความสำเร็จในชีวิตนั้น จะต้องมีความหมายที่เกิดจากความต้องการภายในจิตใจก่อน และความต้องการนั้นจะเป็นแรงกระตุ้นให้มนุษย์มีความหวังและพยายามไปให้ถึงจุดมุ่งหมายของตน การทำความเข้าใจในเรื่องความต้องการของมนุษย์ จากการศึกษาทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ ทฤษฎีความต้องการจากการทำงานของอับราฮัม เซลานิค นอกจากนั้นยังมีทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริคเฮิร์ซเบิร์ก ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ ที่เป็นปัจจัยในการส่งเสริมหรือเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความสำเร็จในอาชีพการงาน

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำ แนวความคิดเรื่องความสามารถทางสติปัญญา แนวความคิดเรื่องทักษะในการทำงาน แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะบุคลิกภาพ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสำเร็จ แนวความคิดเรื่องความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเป้าหมายและความต้องการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวความคิด กำหนดตัวแปรอิสระ ตัวแปรตาม กำหนดสมมติฐาน การสร้างเครื่องมือในการวิจัย และการออกแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการงานวิจัย ปัจจัยสู่ความสำเร็จของพนักงานบริษัท อนาคตประกันชีวิต จำกัด ทำให้ผู้วิจัยได้เข้าใจในแนวทางการทำสารนิพนธ์มากยิ่งขึ้น

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท อนาคตประกันชีวิต จำกัด ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษา ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท อนาคตประกันชีวิต จำกัด ซึ่งเป็นพนักงานทุกระดับยกเว้นพนักงานขาย จำนวน 137 คน ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2548

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งทราบจำนวนประชากรแน่นอน จึงกำหนดโดยใช้สูตรการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรการคำนวณของ Taro Yamane (Yamane. 1976 : 886) กำหนดความคลาดเคลื่อนที่ระดับ 0.05 จะได้กลุ่มตัวอย่าง 102 คน ดังสูตร

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

เมื่อ

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากรทั้งหมดซึ่งเท่ากับ 137 คน

e = ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.03

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า} \quad n &= \frac{137}{1 + (137)(0.05)^2} \\ &= 102 \end{aligned}$$

ผลการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 102 ตัวอย่าง เพิ่มจำนวนแบบสอบถามสำรองไว้เพื่อป้องกันความผิดพลาด 5% ของกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 5 ตัวอย่าง รวมจำนวนทั้งหมด 107 ตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ 1 การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้แบบ Proportion stratifies โดยการสุ่มตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละสายงานตามสัดส่วนเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง เป็นตัวแทนที่ดีของประชากร โดยหาสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละสายงาน} = \frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการทั้งหมด}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}} \times \text{จำนวนประชากรแต่ละสายงาน}$$

ตาราง 3 แสดงการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling)

สายงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
สำนักกรรมการผู้จัดการ	8	6
สายงานบริหารธุรกิจประกันกลุ่ม	37	29
สายงานการเงินและธุรการ	33	26
สายงานสนับสนุนเทคนิคประกันชีวิต	28	22
สายงานการตลาดพิเศษ	15	12
สายงานกิจการตัวแทน	16	12
รวม	137	107

ที่มา : ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด ณ 1 กรกฎาคม 2548

ขั้นที่ 2 ทำการสุ่มเก็บตัวอย่างโดยใช้ความสะดวก (Convenience Sampling) โดยแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสายงานตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างในขั้นที่ 1

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัยตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎีหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัย และสร้างเครื่องมือ ในการวิจัยให้ครอบคลุมตามความหมายการวิจัย
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม จากเอกสาร สัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตและเนื้อหาแบบทดสอบ จะได้มีความชัดเจนตามความมุ่งหมายการวิจัยยิ่งขึ้น
3. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งแบบสอบถามทั้งหมดเป็น 5 ส่วนประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด จำนวน 7 ข้อ ได้แก่

ข้อที่ 1 เพศ	เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)
ข้อที่ 2 อายุ	เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)
ข้อที่ 3 สถานภาพสมรส	เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Nominal scale)
ข้อที่ 4 ระดับการศึกษา	เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)
ข้อที่ 5 ตำแหน่ง	เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)
ข้อที่ 6 ประสบการณ์ทำงาน	เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Ordinal scale)
ข้อที่ 7 รายได้	เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสามารถทางสติปัญญาของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการสร้างแบบสอบถามแบบ Semantic Differential Scale โดยแบ่งเป็นช่วง 5 ระดับ ตั้งแต่ซ้ายสุดของสเกลแทนคุณสมบัติ หรือความหมายที่แตกต่าง หรือตรงข้ามกับด้านขวาสุด โดยเกณฑ์ในการให้คะแนนมี 5 ระดับดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง มีความสามารถทางสติปัญญาดีมาก
- 4 คะแนน หมายถึง มีความสามารถทางสติปัญญาดี
- 3 คะแนน หมายถึง มีความสามารถทางสติปัญญาในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง มีความสามารถทางสติปัญญาน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง มีความสามารถทางสติปัญญาน้อยมาก

โดยมีเกณฑ์การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) โดยการคำนวณ ช่วงกว้างระหว่างชั้นตามหลักการหาค่าพิสัย (บุญชม ศรีสะอาด. 2538: 80 - 81) ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8\end{aligned}$$

จากเกณฑ์สามารถแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยแต่ละระดับ ดังนี้

- 4.21 – 5.00 : พนักงานของบริษัทฯ มีความสามารถทางสติปัญญาดีมาก
- 3.41 – 4.20 : พนักงานของบริษัทฯ มีความสามารถทางสติปัญญาดี
- 2.61 – 3.40 : พนักงานของบริษัทฯ มีความสามารถทางสติปัญญาในระดับปานกลาง
- 1.81 – 2.60 : พนักงานของบริษัทฯ มีความสามารถทางสติปัญญาน้อย
- 1.00 – 1.80 : พนักงานของบริษัทฯ มีความสามารถทางสติปัญญาน้อยมาก

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับทักษะในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการสร้างแบบสอบถามแบบ Semantic Differential Scale โดยแบ่งเป็นช่วง 5 ระดับ ตั้งแต่ ข้ายสุดของสเกลแทนคุณสมบัติ หรือความหมายที่แตกต่าง หรือตรงข้ามกับด้านขวาสุด โดยเกณฑ์ในการคะแนนมี 5 ระดับดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง มีทักษะดีมาก
- 4 คะแนน หมายถึง มีทักษะดี
- 3 คะแนน หมายถึง มีทักษะในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง มีทักษะน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง มีทักษะน้อยมาก

โดยมีเกณฑ์การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) โดยการคำนวณ ช่วงกว้างระหว่างชั้นตามหลักการหาค่าพิสัย (บุญชม ศรีสะอาด. 2538: 80 - 81) ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

แสดงคะแนนเฉลี่ยได้ดังนี้

- 4.21 – 5.00 : พนักงานของบริษัทฯ มีทักษะในการทำงานดีมาก
- 3.41 – 4.20 : พนักงานของบริษัทฯ มีทักษะในการทำงานดี
- 2.61 – 3.40 : พนักงานของบริษัทฯ มีทักษะในการทำงานในระดับปานกลาง
- 1.81 – 2.60 : พนักงานของบริษัทฯ มีทักษะในการทำงานน้อย
- 1.00 – 1.80 : พนักงานของบริษัทฯ มีทักษะในการทำงานน้อยมาก

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการสร้างแบบสอบถามแบบ Semantic Differential Scale โดยแบ่งเป็นช่วง 5 ระดับ ตั้งแต่ซ้ายสุดของสเกล แทนคุณสมบัติ หรือความหมายที่แตกต่าง หรือตรงข้ามกับด้านขวาสุด โดยเกณฑ์ในการคะแนนมี 5 ระดับดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง มีบุคลิกภาพตรงกับข้อความด้านซ้ายมาก
- 4 คะแนน หมายถึง มีบุคลิกภาพตรงกับข้อความด้านซ้าย
- 3 คะแนน หมายถึง มีบุคลิกภาพตรงในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง มีบุคลิกภาพตรงตรงกับข้อความด้านขวา
- 1 คะแนน หมายถึง มีบุคลิกภาพตรงกับข้อความด้านขวามาก

โดยมีเกณฑ์การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) โดยการคำนวณ ช่วงกว้างระหว่างชั้นตามหลักการหาค่าพิสัย (บุญชม ศรีสะอาด. 2538: 80 - 81) ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

แสดงคะแนนเฉลี่ยได้ดังนี้

- 4.21 – 5.00 : พนักงานของบริษัทฯ มีระดับบุคลิกภาพตรงกับข้อความด้านซ้ายมาก
 3.41 – 4.20 : พนักงานของบริษัทฯ มีระดับบุคลิกภาพตรงกับข้อความด้านซ้าย
 2.61 – 3.40 : พนักงานของบริษัทฯ มีระดับบุคลิกภาพตรงกับระดับปานกลาง
 1.81 – 2.60 : พนักงานของบริษัทฯ มีระดับบุคลิกภาพตรงกับข้อความด้านขวา
 1.00 – 1.80 : พนักงานของบริษัทฯ มีระดับบุคลิกภาพตรงกับข้อความด้านขวามาก

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการสร้างแบบสอบถามแบบ Semantic Differential Scale โดยแบ่งเป็นช่วง 5 ระดับ ตั้งแต่ซ้ายสุดของสเกลแทนคุณสมบัติ หรือความหมายที่แตกต่าง หรือตรงข้ามกับด้านขวาสุด โดยเกณฑ์ในการคะแนนมี 5 ระดับดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มาก
 4 คะแนน หมายถึง มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ค่อนข้างมาก
 3 คะแนน หมายถึง มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในระดับปานกลาง
 2 คะแนน หมายถึง มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ค่อนข้างน้อย
 1 คะแนน หมายถึง มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่น้อย

โดยมีเกณฑ์การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) โดยการคำนวณ ช่วงกว้างระหว่างชั้นตามหลักการหาค่าพิสัย (บุญชม ศรีสะอาด. 2538: 80 - 81) ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8\end{aligned}$$

แสดงคะแนนเฉลี่ยได้ดังนี้

- 4.21 – 5.00 : พนักงานของบริษัทฯ มีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มาก
 3.41 – 4.20 : พนักงานของบริษัทฯ มีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ค่อนข้างมาก
 2.61 – 3.40 : พนักงานของบริษัทฯ มีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในระดับปานกลาง

1.81 – 2.60 : พนักงานของบริษัท มีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ค่อนข้างน้อย

1.00 – 1.80 : พนักงานของบริษัท มีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่น้อย

ส่วนที่ 6 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการสร้างแบบสอบถามแบบ Semantic Differential Scale โดยแบ่งเป็นช่วง 5 ระดับ ตั้งแต่ ข้ายสุดของสเกลแทนคุณสมบัติ หรือความหมายที่แตกต่าง หรือตรงข้ามกับด้านขวาสุด โดยเกณฑ์ ในการคะแนนมี 5 ระดับดังนี้

5 คะแนน หมายถึง มีความสำเร็จในการทำงานมาก

4 คะแนน หมายถึง มีความสำเร็จในการทำงานค่อนข้างมาก

3 คะแนน หมายถึง มีความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง มีความสำเร็จในการทำงานค่อนข้างน้อย

1 คะแนน หมายถึง มีความสำเร็จในการทำงานน้อย

โดยมีเกณฑ์การอธิบายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูล ประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) โดยการคำนวณ ช่วงกว้างระหว่างชั้นตามหลักการหาค่า พิสัย (บุญชม ศรีสะอาด. 2538: 80 - 81) ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8\end{aligned}$$

แสดงคะแนนเฉลี่ยได้ดังนี้

4.21 – 5.00 : พนักงานของบริษัท มีความสำเร็จในการทำงานมาก

3.41 – 4.20 : พนักงานของบริษัท มีความสำเร็จในการทำงานค่อนข้างมาก

2.61 – 3.40 : พนักงานของบริษัท มีความสำเร็จในการทำงานในระดับปานกลาง

1.81 – 2.60 : พนักงานของบริษัท มีความสำเร็จในการทำงานค่อนข้างน้อย

1.00 – 1.80 : พนักงานของบริษัท มีความสำเร็จในการทำงานน้อย

4. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปให้คณะกรรมการตรวจสอบ และเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้อง และความเหมาะสมของเนื้อหา จากนั้นนำมาปรึกษากับคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อปรับปรุงให้มีความชัดเจนและถูกต้องก่อนนำไปใช้

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 ชุดเพื่อนำไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ซึ่งค่าแอลฟา (Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.9172

6. นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง ก่อนนำออกไปใช้เก็บข้อมูลภาคสนาม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

แหล่งข้อมูลประกอบด้วย 2 ลักษณะ คือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำการวิจัยครั้งนี้โดยตรง โดยผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองซึ่งเป็นข้อมูลหลักที่ใช้ในการวิเคราะห์ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เพื่อให้ได้ข้อสรุปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยไม่ได้เก็บรวบรวมด้วยตนเอง แต่ได้นำมาจากการค้นคว้าจากหนังสือ วิทยานิพนธ์ รายงานการศึกษาวิจัย และสื่อต่างๆ รวมทั้งสื่ออินเทอร์เน็ตของหน่วยงานต่างๆ ที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

4. การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจากผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้จัดกระทำและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับมากจะตรวจสอบความถูกต้อง และความครบถ้วนของแบบสอบถามและนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้อง และความครบถ้วนเฉพาะฉบับที่มีความสมบูรณ์ มาลงรหัสตัวเลข (Code) ตามเกณฑ์ของเครื่องมือแต่ละส่วน แล้วจึงนำไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไป

2. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามทั้งหมดมาวิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows version 11.0 (Statistical Package for the Social Sciences for Windows) โดยกำหนดวิธีการคำนวณในทางสถิติตามลักษณะข้อมูลดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

- 2.1.1 การแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอเป็นค่าร้อยละ (Percentage) ในการวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และรายได้
- 2.1.2 การหาค่าเฉลี่ย (Mean หรือ $\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.) ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 ความสามารถทางสติปัญญา ตอนที่ 3 ทักษะในการทำงาน ตอนที่ 4 บุคลิกภาพ ตอนที่ 5 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ และ ตอนที่ 6 ความสำเร็จในการทำงาน

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงอนุมาน (Inferential analysis)

- 2.2.1 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระกัน โดยใช้ t-test แบบ Independent (Independent t-test) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 1 ด้าน เพศ
- 2.2.2 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ F-test แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of variance) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 1 ด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และรายได้
- 2.2.3 การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระกัน โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) เพื่อใช้สมมติฐานข้อ 2,3,4 และข้อ 5

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การหาค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูล
ประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม (เดียนจิตต์ จิตต์อารี.1999 : 236)

$$P = \left[\frac{f \bar{X}}{n} \right] \times 100$$

เมื่อ	P	แทน	ค่าสถิติร้อยละ
	f	แทน	ความถี่ในการปรากฏของข้อมูล
	$\bar{X}$	แทน	ค่าของข้อมูลหรือคะแนน
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$) ใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลด้านต่าง ๆ
โดยใช้สูตรการคำนวณดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546 : 54)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

3.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) ใช้ในการแสดงการ
กระจายของข้อมูล โดยใช้สูตร ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541: 65)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
	X	แทน	คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวด้วยยกกำลังสอง
	$(\sum X)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

3.4 สถิติที่ใช้ทดสอบความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม ค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ (Reliability of the test) โดยใช้วิธีหาค่า ครอนบัคแอลฟา (Cronbach's alpha) (กัลยา วาณิชยปัญญา.2544 :449) โดยมีสูตรดังนี้

$$\text{Cronbach's alpha} = \frac{\overline{\text{kcovariance/variance}}}{1 + (k-1)\overline{\text{covariance/variance}}}$$

เมื่อ	k	แทน	จำนวนคำถาม
	$\overline{\text{covariance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
	$\overline{\text{variance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

3.5 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ t-test แบบกลุ่มตัวอย่างทั้งสองเป็นอิสระต่อกัน (บุญชม ศรีสะอาด. 2541 : 213-218) โดยใช้สูตร

$$t = \frac{\overline{X}_1 - \overline{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ

t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t – distribution
$\overline{X}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
$\overline{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
S_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 1
S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 2
n_1	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

3.6 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้สถิติ F - test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ANOVA (One – Way Analysis of Variance) หรือ Brown – Forsythe ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544 : 135)

$$F = \frac{MSTrt}{MSE}$$

F มีองศาอิสระ k-1,n-k

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา F – distribution
MSTrt แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
MSE แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
k แทน จำนวนกลุ่ม
n แทน จำนวนตัวอย่าง

และถ้าผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545 : 332-333)

$$LSD = t_{1-\alpha/2 : n-k} \sqrt{MSE(1/n_i + 1/n_j)}$$

เมื่อ LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณสำหรับการทดสอบ
 $t_{1-\alpha/2 : n-k}$ แทน ค่าสถิติที่ใช้โดยมีการแจกแจงแบบ t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และตำแหน่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม
MSE แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม (MS_w)
 n_i แทน จำนวนข้อมูลของกลุ่ม i
 n_j แทน จำนวนข้อมูลของกลุ่ม j

3.7 ใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน เป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่แต่ละตัวต่างมีระดับการวัดของข้อมูลแตกต่างกัน (วิเชียร เกตุสิงห์. 2541 : 72)

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนน X
	$\sum Y$	แทน	ผลรวมของคะแนน Y
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum XY$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่าง X และ Y
	n	แทน	จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $0 \leq r \leq 1$ ดังนี้

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามคือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม
2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันคือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่มด้วย แต่ถ้า X ลด Y จะลดลงด้วย
3. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก
4. ถ้า r มีค่าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและความสัมพันธ์กันมาก
5. ถ้า $r = 0$ แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย
6. ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

การพิจารณาว่าตัวแปร 2 ตัวนั้น มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และสัมพันธ์กันในระดับใด
พิจารณาได้จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ซึ่งมีเกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544 : 316)

- | | |
|---------------------------------|------------------------------------|
| 1. ค่าสัมประสิทธิ์ 0.70 ขึ้นไป | ถือว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูง |
| 2. ค่าสัมประสิทธิ์ 0.30 – 0.69 | ถือว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง |
| 3. ค่าสัมประสิทธิ์ ต่ำกว่า 0.30 | ถือว่ามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ |
| 4. ค่าสัมประสิทธิ์ เป็น 0 | ถือว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน |

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ปัจจัยสู่ความสำเร็จของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด การวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยได้กำหนด สัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
df	แทน	ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Square)
Prob., p	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบใช้ในการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามความมุ่งหมายของงานวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 6 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

- ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์
- ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความสามารถทางสติปัญญาของพนักงาน
บริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด
- ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลทักษะในการทำงานของพนักงาน
บริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด
- ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลบุคลิกภาพของพนักงาน บริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด
- ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน
บริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด
- ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน
บริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด
- ตอนที่ 7 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้คือ

สมมติฐานที่ 1 : ข้อมูลประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ ที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน บริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัดแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 : ความสามารถทางสติปัญญามีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด

สมมติฐานที่ 3 : ทักษะในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด

สมมติฐานที่ 4 : บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด

สมมติฐานที่ 5 : ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง
ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ดังนี้

ตาราง 4 แสดงจำนวน(ความถี่) และค่าร้อยละ ข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	29	27.10
หญิง	78	72.90
รวม	107	100.00
2. อายุ		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	52	48.60
31 - 40 ปี	52	48.60
41 - 50 ปี	3	2.80
51 ปีขึ้นไป	0	0.00
รวม	107	100.00
3. สถานภาพ		
โสด	54	50.47
สมรส/อยู่ด้วยกัน	50	46.73
หม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	3	2.80
รวม	107	100.00

ตาราง 4 (ต่อ)

ลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน(คน)	ร้อยละ
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่า ปวส./อนุปริญญา	10	9.30
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	89	83.20
สูงกว่าปริญญาตรี	8	7.50
รวม	107	100.00
5. ตำแหน่งงาน		
พนักงานปฏิบัติการ	80	74.80
หัวหน้าหน่วยงาน/ผู้บริหารระดับต้น	17	15.90
ผู้จัดการ/ผู้บริหารระดับกลาง	10	9.30
ผู้บริหารระดับสูง	0	0.00
รวม	107	100.00
6. ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	41	38.30
5 – 15 ปี	48	44.90
15 – 25 ปี	12	11.20
มากกว่า 25 ปี	6	5.60
รวม	107	100.00
7. รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	38	35.50
15,001 - 25,000 บาท	41	38.30
25,001 - 35,000 บาท	20	18.70
มากกว่า 35,001 บาทขึ้นไป	8	7.50
รวม	107	100.00

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้างนี้ จำนวน 107 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ พนักงานบริษัท อนาคตประกันชีวิต จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามเป็นส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 72.90 และเพศชาย จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 27.10

อายุ พนักงานบริษัท อนาคตประกันชีวิต จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 48.60 และมีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 48.60 รองลงมา มีอายุ 41 - 50 ปี มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.80 และมีอายุ 51 ปีขึ้นไป ไม่มีผู้ตอบแบบสอบถาม คิดเป็นร้อยละ 0.00 ตามลำดับ

สถานภาพ พนักงานบริษัท อนาคตประกันชีวิต จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 50.50 รองลงมา มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 46.70 และมีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.80 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พนักงานบริษัท อนาคตประกันชีวิต จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้มีระดับการศึกษาผู้มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 83.20 รองลงมา มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับ ปวส. / อนุปริญญา จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.30 และมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน พนักงานบริษัท อนาคตประกันชีวิต จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้มีตำแหน่งระดับพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 74.80 รองลงมาเป็นผู้มีตำแหน่งระดับหัวหน้าหน่วยงาน/ผู้บริหารระดับต้น มีจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 15.90 และเป็นผู้มีตำแหน่งระดับผู้จัดการ/ผู้บริหารระดับกลาง มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.30 ตามลำดับ สำหรับผู้มีตำแหน่งระดับผู้บริหารระดับสูงไม่มีผู้ตอบแบบสอบถาม คิดเป็นร้อยละ 0.00

ประสบการณ์ทำงาน พนักงานบริษัท อนาคตประกันชีวิต จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้มีประสบการณ์ทำงาน 5 - 15 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 44.90 รองลงมา เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 38.30 ,เป็นผู้มีประสบการณ์ทำงาน 15 - 25 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 11.20 และเป็นผู้มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 25 ปี มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.60 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน พนักงานบริษัท อนาคตประกันชีวิต จำกัด ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 38.30 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 35.50 , มีรายได้ต่อเดือน 25,001 - 35,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 18.70 และ ที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 ตามลำดับ

เนื่องจากข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านอายุ, ด้านสถานภาพ และ ด้านตำแหน่งงาน มีความถี่ของข้อมูลและกระจายตัวไม่สม่ำเสมอ บางกลุ่มมีจำนวนความถี่น้อยเกินไป ดังนั้นเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยจึงทำการรวบรวมกลุ่มข้อมูลใหม่เพื่อให้การกระจายของข้อมูลมีความสม่ำเสมอในด้านอายุ, ด้านสถานภาพ และด้านตำแหน่งงาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

ตาราง 5 แสดงจำนวน(ความถี่) และค่าร้อยละ ข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามที่ จัดกลุ่มใหม่

ลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. อายุ		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	52	48.60
31 ปีขึ้นไป	55	51.40
รวม	107	100.00
2. สถานภาพ		
โสด	54	50.47
สมรส/อยู่ด้วยกัน/หม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	53	49.53
รวม	107	100.00
3. ตำแหน่งงาน		
พนักงานปฏิบัติการ	80	74.80
หัวหน้าหน่วยงาน/ผู้บริหารระดับต้น	17	15.90
ผู้จัดการ/ผู้บริหารระดับกลาง	10	9.30
รวม	107	100.00

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามที่จัดกลุ่มใหม่เพื่อใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 107 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

อายุ พนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้มีอายุ 31 ปีขึ้นไป จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 51.40 รองลงมาเป็นผู้มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 48.60 ตามลำดับ

สถานภาพ พนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 50.47 รองลงมา มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 49.53

ตำแหน่งงาน พนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้มีตำแหน่งระดับพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 74.80 รองลงมาเป็นผู้มีตำแหน่งระดับหัวหน้าหน่วยงาน/ผู้บริหารระดับต้น มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 15.90 และเป็นผู้มีตำแหน่งระดับผู้จัดการ/ผู้บริหารระดับกลาง มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.30 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความสามารถทางสติปัญญาของพนักงาน บริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด

การวิเคราะห์ข้อมูลความสามารถทางสติปัญญาของพนักงาน บริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด โดยแสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสามารถทางสติปัญญาของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด

ความสามารถทางสติปัญญาของพนักงาน บริษัท ธนชาติประกันชีวิต	$\bar{X}$	S.D.	ระดับของ ความสามารถทาง สติปัญญา
1. ความรวดเร็วในการตัดสินใจแก้ปัญหาเมื่อเทียบกับผู้อื่น (รวดเร็วมากกว่า.....รวดเร็วน้อยกว่า)	3.81	0.631	ดี
2. การตัดสินใจในการทำงานเมื่อเทียบกับผู้อื่น (มากกว่า.....น้อยกว่า)	3.80	0.590	ดี

ตาราง 6 (ต่อ)

ความสามารถทางสติปัญญาของพนักงาน บริษัท ธนชาตประกันชีวิต	$\bar{X}$	S.D.	ระดับของ ความสามารถทาง สติปัญญา
3. ความสามารถในการอธิบาย (ชอบอธิบาย.....ไม่ชอบอธิบาย)	3.71	0.599	ดี
4. ความมีเหตุผลในการสรุปข้อมูล (ใช้หลักมีเหตุผล.....ใช้หลักความพอใจส่วนตัว)	3.93	0.527	ดี
5. ความสามารถในการจดจำและระลึกข้อมูลต่าง ๆ (ความจำดี.....ความจำไม่ค่อยดี)	3.56	0.689	ดี
ความสามารถทางสติปัญญาโดยรวม	3.76	0.400	ดี

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ความสามารถทางสติปัญญาของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด พบว่า ความสามารถทางสติปัญญาโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ซึ่งเมื่อพิจารณาความสามารถทางสติปัญญาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีความสามารถทางสติปัญญา อยู่ในระดับดี ได้แก่ ความมีเหตุผลในการสรุปข้อมูล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93, ความรวดเร็วในการตัดสินใจแก้ปัญหาเมื่อเทียบกับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81, การตัดสินใจในการทำงานเมื่อเทียบกับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80, ความสามารถในการอธิบาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และความสามารถในการจดจำและระลึกข้อมูล ต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลทักษะในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด

การวิเคราะห์ข้อมูลทักษะในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด โดยแสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทักษะในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด

ทักษะในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับของทักษะในการทำงาน
ด้านเทคนิค			
1. ความชำนาญในงานที่ทำอยู่ (มีความชำนาญ.....ขาดความชำนาญ)	4.04	0.776	ดี
2. การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้กับงานที่ทำอยู่ (ชอบเปลี่ยนแปลง.....ชอบทำสิ่งเดิม)	3.78	0.731	ดี
ด้านเทคนิคโดยรวม	3.91	0.631	ดี
ด้านมนุษยสัมพันธ์			
3. การทำงานร่วมกับผู้อื่น (ชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น...ชอบทำงานตามลำพัง)	4.19	0.779	ดี
4. การแสดงความคิดเห็น (เป็นผู้นำด้านความคิด.....ชอบทำตามความคิดของคนอื่น)	3.71	0.614	ดี
ด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวม	3.95	0.590	ดี
ด้านแนวความคิด			
5. ลักษณะด้านความคิด (คิดทำสิ่งใหม่.....ทำสิ่งเดิม)	3.72	0.546	ดี

ตาราง 7 (ต่อ)

ทักษะในการทำงานของพนักงาน บริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับของทักษะ ในการทำงาน
6. ลักษณะการทำงาน (จัดลำดับตามความสำคัญของงาน.....จัดลำดับ ตามความชอบ)	4.05	0.650	ดี
ด้านแนวความคิดโดยรวม	3.68	0.599	ดี
ทักษะในการทำงานโดยรวม	3.91	0.599	ดี

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ทักษะในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด พบว่า ทักษะในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ซึ่งเมื่อพิจารณาทักษะในการทำงานเป็นรายด้านและรายข้อ มีรายละเอียดดังนี้

ด้านเทคนิค

การวิเคราะห์ทักษะในการทำงานด้านเทคนิคของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด พบว่า ทักษะในการทำงานด้านเทคนิคโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ซึ่งเมื่อพิจารณาทักษะด้านเทคนิคเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีทักษะด้านเทคนิคอยู่ในระดับดี ได้แก่ ในข้อความชำนาญในงานที่ทำอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 รองลงมาในข้อการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้กับงานที่ทำอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ตามลำดับ

ด้านมนุษยสัมพันธ์

การวิเคราะห์ทักษะในการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์ของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด พบว่า ทักษะในการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ซึ่งเมื่อพิจารณาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อของทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับดี ได้แก่ ในข้อการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 รองลงมาในข้อการแสดงความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ตามลำดับ

ด้านแนวความคิด

การวิเคราะห์ทักษะในการทำงานด้านแนวความคิดของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด พบว่า ทักษะในการทำงานด้านแนวความคิดโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นทักษะด้านแนวความคิดเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีทักษะด้านแนวความคิดอยู่ในระดับดี ได้แก่ ในข้อลักษณะการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 รองลงมาในข้อลักษณะด้านแนวความคิด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลบุคลิกภาพของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด

การวิเคราะห์ข้อมูลบุคลิกภาพของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด โดยแสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของบุคลิกภาพของพนักงานบริษัท ธนชาตประกัน

ชีวิต จำกัด

บุคลิกภาพของพนักงาน บริษัท ธนชาตประกันชีวิต	$\bar{X}$	S.D.	ระดับของ บุคลิกภาพ
ด้านความรู้			
1. ความรู้ความเข้าใจในการทำงานที่ทำอยู่เมื่อเทียบกับผู้อื่น (มากกว่า.....น้อยกว่า)	4.07	0.519	ค่อนข้างมากกว่า
2. ความรอบรู้ (มาก.....น้อย)	3.84	0.479	ค่อนข้างมาก
ด้านเชาว์ปัญญา			
3. ลักษณะการทำงาน (ชอบทำสิ่งใหม่.....ชอบทำสิ่งเดิม)	3.82	0.642	ค่อนข้างชอบทำ สิ่งใหม่

ตาราง 8 (ต่อ)

บุคลิกภาพของพนักงาน บริษัท ธนชาตประกันชีวิต	$\bar{X}$	S.D.	ระดับของ บุคลิกภาพ
4. การมีปฏิภาณไหวพริบ (มาก.....น้อย)	3.84	0.535	ค่อนข้างมาก
5. การมีวิสัยทัศน์ส่วนตัว (มี.....ไม่มี)	3.83	0.637	มีบ้าง
6. การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าใหม่ ๆ (เก่ง.....ธรรมดา)	3.89	0.604	ค่อนข้างเก่ง
ด้านความสนใจ			
7. การเข้าร่วมอบรม สัมมนา ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ ทำอยู่ (บ่อยครั้ง.....ไม่เคย)	3.52	0.838	ค่อนข้างบ่อยครั้ง
8. การแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ (บ่อยครั้ง.....ไม่เคย)	3.73	0.747	ค่อนข้างบ่อยครั้ง
ด้านนิสัยใจคอ			
9. ความกระตือรือร้นเมื่อเทียบกับผู้อื่น (มากกว่า.....น้อยกว่า)	3.89	0.634	ค่อนข้างมากกว่า
10.การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน (เคย.....ไม่เคย)	4.23	0.608	เคย
11.ความเอาใจจริงเอาใจกับงานที่ทำ (มาก.....น้อย)	4.34	0.531	มาก
12.ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (มี.....ไม่มี)	4.26	0.588	มี

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ของบุคลิกภาพของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต
จำกัด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อ มีรายละเอียดดังนี้

ด้านความรู้

พนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด มีบุคลิกภาพด้านความรู้ ในข้อความรู้ความเข้าใจในการทำงานที่ทำอยู่เมื่อเทียบกับผู้อื่นมีความรู้ในระดับค่อนข้างมากกว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 รองลงมาในข้อความรอบรู้รู้ในระดับค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ตามลำดับ

ด้านเชาว์ปัญญา

พนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด มีบุคลิกภาพด้านเชาว์ปัญญา ในข้อการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าใหม่ ๆ อยู่ในระดับค่อนข้างเก่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 รองลงมาในข้อการมีปฏิภาณไหวพริบอยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ,ในข้อการมีวิสัยทัศน์ส่วนตัวอยู่ในระดับมีบ้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และในข้อลักษณะการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างชอบทำสิ่งใหม่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ตามลำดับ

ด้านความสนใจ

พนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด มีบุคลิกภาพด้านความสนใจ ในข้อการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่ในระดับค่อนข้างบ่อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 รองลงมา ในข้อการเข้าร่วมการอบรม สัมมนา ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ อยู่ในระดับค่อนข้างบ่อยครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ตามลำดับ

ด้านนิสัยใจคอ

พนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด มีบุคลิกภาพด้านนิสัยใจคอ ในข้อความเอาจริงใจจ้งกับงานที่ทำอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 รองลงมาในข้อความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่อยู่ในระดับมี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ,ในข้อการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับเคย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และในข้อความกระตือรือร้นเมื่อเทียบกับผู้อื่นอยู่ในระดับค่อนข้างมากกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ตามลำดับ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด

การวิเคราะห์ข้อมูลความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด โดยแสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด

พอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต	$\bar{X}$	S.D.	ระดับของความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่
1. พลังใจ	3.80	0.745	ค่อนข้างมาก
2. ความสะดวกสบายของชีวิต	3.70	0.703	ค่อนข้างมาก
3. ความราบรื่น	3.75	0.802	ค่อนข้างมาก
4. ความสุข	3.90	0.910	ค่อนข้างมาก
5. ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่	3.84	0.742	ค่อนข้างมาก
ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวม	3.80	0.640	ค่อนข้างมาก

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด พบว่า ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมอยู่ในระดับพอใจค่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ได้แก่ ในข้อความสุข มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 รองลงมาความมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ,พลังใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ,ความราบรื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และความสะดวกสบายของชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ตามลำดับ

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด

การวิเคราะห์ข้อมูลความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด โดยแสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด

ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำเร็จในการทำงาน
1. ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน (พอใจ.....ไม่พอใจ)	2.83	0.956	ปานกลาง
2. ผลสำเร็จของงาน (เป็นไปตามเป้าหมาย...ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย)	3.87	0.825	ค่อนข้างมาก
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (มีความก้าวหน้า.....ขาดความก้าวหน้า)	3.12	0.844	ปานกลาง
4. ความภูมิใจในงานที่ทำอยู่ (มีความภูมิใจ.....ขาดความภูมิใจ)	3.66	0.951	ค่อนข้างมาก
ความสำเร็จในการทำงานโดยรวม	3.37	0.721	ปานกลาง

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด พบว่า ความสำเร็จในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับประสบผลสำเร็จปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ซึ่งเมื่อพิจารณาความสำเร็จในการทำงานเป็นรายข้อ พบว่า ในข้อผลสำเร็จของงาน มีความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 รองลงมาความภูมิใจในงานที่ทำอยู่มีความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ,ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 และค่าตอบแทนที่ได้รับจากการมีความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 ตามลำดับ

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ข้อมูลประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ ที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด แตกต่างกัน

โดยสามารถจำแนกออกเป็นสมมติฐานย่อยได้ 7 สมมติฐาน ดังนี้คือ

เพศ

สมมติฐานข้อที่ 1.1 เพศที่ต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด แตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0 : เพศต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่ต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบ Independent Sample t-test ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 11 แสดงการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยสู่ความสำเร็จของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด จำแนกตามเพศ

	เพศ	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	p
ความสำเร็จในการทำงาน	ชาย	3.53	0.819	1.243	43.075	0.221
	หญิง	3.31	0.678			

จากตาราง 11 ผลการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยสู่ความสำเร็จของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด จำแนกตามเพศ โดยใช้การทดสอบแบบ Independent Sample t-test พบว่ามีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.221 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานไม่แตกต่างกัน

อายุ

สมมติฐานข้อที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด แตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0 : อายุที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ที่ใช้ค่าสถิติของการทดสอบ Independent Sample t-test ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 12 แสดงการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยสู่ความสำเร็จของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด จำแนกตามอายุ

		t-test for Equality of Means				
	อายุ	X	S.D.	t	df	p
ความสำเร็จในการ ทำงาน	น้อยกว่าหรือเท่ากับ					
	30 ปี	3.37	0.796			
	31 ปีขึ้นไป	3.38	0.651	-0.084	98.621	0.933

จากตาราง 12 ผลการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยสู่ความสำเร็จของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด จำแนกตามอายุ โดยใช้การทดสอบแบบ Independent Sample t-test พบว่ามีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.933 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สถานการณ์

สมมติฐานข้อที่ 1.3 สถานภาพที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท อนาคตประกันชีวิต จำกัด แตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0 : สถานภาพที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท อนาคตประกันชีวิต จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท อนาคตประกันชีวิต จำกัด แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบ Independent Sample t-test ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 13 แสดงการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยสู่ความสำเร็จของพนักงานบริษัท อนาคตประกันชีวิต จำกัด จำแนกตามสถานภาพ

	สถานภาพ	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	p
ความสำเร็จในการทำงาน	โสด	3.39	0.656			
	สมรส/อยู่ด้วยกัน/					
	หม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	3.35	0.788	0.250	100.979	0.803

จากตาราง 13 ผลการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยสู่ความสำเร็จของพนักงานบริษัท อนาคตประกันชีวิต จำกัด จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้การทดสอบแบบ Independent Sample t-test พบว่ามีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.221 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัท อนาคตประกันชีวิต จำกัด ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา

สมมติฐานข้อที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด ที่มีแตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า prob. (p) น้อยกว่า 0.05 หากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และหากค่าแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 14 แสดงการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยสู่ความสำเร็จของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Prob.
ความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.001	2	1.500	2.991	0.055
	ภายในกลุ่ม	52.170	104	0.502		
	รวม	55.171	106			

จากตาราง 14 ผลทดสอบความแตกต่างของปัจจัยสู่ความสำเร็จของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA

พบว่ามีความ Probability (p) เท่ากับ 0.055 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตำแหน่ง

สมมติฐานข้อที่ 1.5 ตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด ที่มีแตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0 : ตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด ที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด ที่มีแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า prob. (p) น้อยกว่า 0.05 หากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และหากค่าแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 15 แสดงการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยสู่ความสำเร็จของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด จำแนกตามตำแหน่ง

		Statistic ^a	df1	df2	Prob.
ความสำเร็จในการทำงาน	Brown-Forsythe	0.332	2	13.556	0.723

จากตาราง 15 ผลการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยสู่ความสำเร็จของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด จำแนกตามตำแหน่งโดยใช้การทดสอบด้วย Brown-Forsythe พบว่ามี

ค่า Probability (p) เท่ากับ 0.723 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ประสบการณ์ทำงาน

สมมติฐานข้อที่ 1.6 ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด แตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0 : ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า prob. (p) น้อยกว่า 0.05 หากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และหากค่าแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 16 แสดงการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยสู่ความสำเร็จของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Prob.
ความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	10.127	3	3.376	7.719	0.052
	ภายในกลุ่ม	45.044	103	0.437		
	รวม	55.171	106			

จากตาราง 16 ผลการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยสู่ความสำเร็จของพนักงานบริษัท อนาคตประกันชีวิต จำกัด จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA พบว่ามีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.052 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัท อนาคตประกันชีวิต จำกัด ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานไม่แตกต่างกัน

รายได้

สมมติฐานข้อที่ 1.7 รายได้ที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท อนาคตประกันชีวิต จำกัด แตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0 : รายได้ที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท อนาคตประกันชีวิต จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท อนาคตประกันชีวิต จำกัด แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า prob. (p) น้อยกว่า 0.05 หากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และหากค่าแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 17 แสดงการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยสู่ความสำเร็จของพนักงานบริษัท อนาคตประกันชีวิต จำกัด จำแนกตามรายได้

		Statistic ^a	df1	df2	Prob.
ความสำเร็จในการทำงาน	Brown-Forsythe	0.555	3	23.840	0.650

จากตาราง 17 ผลการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยสู่ความสำเร็จของพนักงานบริษัท อนาคตประกันชีวิต จำกัด จำแนกตามรายได้ โดยใช้การทดสอบด้วย Brown-Forsythe พบว่ามีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.650 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัท อนาคตประกันชีวิต จำกัด ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ความสามารถทางสติปัญญามีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท อนาคตประกันชีวิต จำกัด

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

H_0 : ความสามารถทางสติปัญญาไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท อนาคตประกันชีวิต จำกัด

H_1 : ความสามารถทางสติปัญญามีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท อนาคตประกันชีวิต จำกัด

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 18 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางสติปัญญากับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท อนาคตประกันชีวิต จำกัด

ความสามารถทางสติปัญญา	ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท อนาคตประกันชีวิต จำกัด		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1. ความรวดเร็วในการตัดสินใจแก้ปัญหาเมื่อเทียบกับผู้อื่น	0.164	0.091	ไม่มีความสัมพันธ์
2. การตัดสินใจในการทำงานเมื่อเทียบกับผู้อื่น	0.140	0.151	ไม่มีความสัมพันธ์

ตาราง 18 (ต่อ)

ความสามารถทางสติปัญญา	ความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน บริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
3. ความสามารถในการอธิบาย	-0.005	0.958	ไม่มีความสัมพันธ์
4. ความมีเหตุผลในการสรุปข้อมูล	0.279**	0.004	มีความสัมพันธ์ต่ำ
5. ความสามารถในการจดจำและ ระลึกข้อมูลต่าง ๆ	-0.053	0.588	ไม่มีความสัมพันธ์
ความสามารถทางสติปัญญาโดยรวม	0.147	0.132	ไม่มีความสัมพันธ์

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางสติปัญญากับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่าความสามารถทางสติปัญญาโดยรวมกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.132 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสามารถทางสติปัญญาโดยรวม ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาความสามารถทางสติปัญญาเป็นรายข้อ พบว่า

1. ความรวดเร็วในการตัดสินใจแก้ปัญหาเมื่อเทียบกับผู้อื่น พบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.091 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสามารถทางสติปัญญาในข้อความรวดเร็วในการตัดสินใจแก้ปัญหาเมื่อเทียบกับผู้อื่น ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด

2. การตัดสินใจในการทำงานเมื่อเทียบกับผู้อื่น พบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.091 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสามารถทางสติปัญญาในข้อการตัดสินใจในการทำงานเมื่อเทียบกับผู้อื่น ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด

3. ความสามารถในการอธิบาย พบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.958 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) และยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ความสามารถในการอธิบาย ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด

4. ความมีเหตุผลในการสรุปข้อมูล พบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสามารถทางสติปัญญาในข้อความมีเหตุผลในการสรุปข้อมูล มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.279 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด มีความสามารถทางสติปัญญาในข้อความมีเหตุผลในการสรุปข้อมูลโดยใช้หลักเหตุผล จะมีความสำเร็จในการทำงานมากขึ้นในระดับต่ำ

5. ความสามารถในการจดจำและระลึกข้อมูลต่าง ๆ พบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.588 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสามารถทางสติปัญญาในข้อความสามารถในการจดจำและระลึกข้อมูลต่าง ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด

สมมติฐานที่ 3 ทักษะในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด

โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ทักษะในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด

H_1 : ทักษะในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด

ทักษะในการทำงานประกอบด้วย ทักษะด้านเทคนิค , ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และ ทักษะด้านแนวความคิด

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 19 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในการทำงานด้านเทคนิคกับ
ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด

ทักษะในการทำงาน ด้านเทคนิค	ความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน บริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1. ความชำนาญในงานที่ทำอยู่	0.308**	0.001	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
2. การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มา ประยุกต์ใช้กับงานที่ทำอยู่	0.231*	0.017	มีความสัมพันธ์ต่ำ
ทักษะในการทำงานด้านเทคนิค โดยรวม	0.300**	0.002	มีความสัมพันธ์ต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในการทำงานด้านเทคนิคกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ทักษะในการทำงานด้านเทคนิคโดยรวมกับความสำเร็จในการทำงานมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ

0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐาน รอง (H_1) หมายความว่า ทักษะในการทำงานด้านเทคนิคโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.300 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้า พนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัดมีทักษะในการทำงานด้านเทคนิคโดยรวม ดี จะมีความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น ในระดับต่ำ

เมื่อพิจารณาทักษะในการทำงานด้านเทคนิคเป็นรายข้อ พบว่า

1. ความชำนาญในงานที่ทำอยู่กับความสำเร็จในการทำงาน พบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะในการทำงานด้านเทคนิคในข้อความชำนาญในงานที่ทำอยู่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.308 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้า พนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด มีทักษะในการทำงานด้านเทคนิคในข้อความชำนาญในงานที่ทำอยู่ ดี จะมีความสำเร็จในการทำงานมากขึ้นในระดับปานกลาง

2. การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้กับงานที่ทำอยู่กับความสำเร็จในการทำงาน พบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.017 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐาน รอง (H_1) หมายความว่า ทักษะในการทำงานด้านเทคนิคในข้อความนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้กับงานที่ทำอยู่ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.231 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด มีทักษะด้านเทคนิคในข้อความนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้กับงานที่ทำอยู่ ดี จะมีความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น ในระดับต่ำ

ตาราง 20 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด

ทักษะในการทำงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์	ความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน บริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1. การทำงานร่วมกับผู้อื่น	0.228*	0.018	มีความสัมพันธ์ต่ำ
2. การแสดงความคิดเห็น	0.181	0.062	ไม่มีความสัมพันธ์ต่ำ
ทักษะในการทำงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวม	0.230*	0.017	มีความสัมพันธ์ต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่าทักษะในการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.017 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐาน รอง (H_1) หมายความว่า ทักษะในการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.230 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัดมีทักษะในการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวม ดี จะมีความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น ในระดับต่ำ

เมื่อพิจารณาทักษะในการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นรายข้อ พบว่า

1. การทำงานร่วมกับผู้อื่นกับความสำเร็จในการทำงาน พบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.018 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ในข้อการทำงานร่วมกับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.228 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด มีทักษะในการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์ในข้อการทำงานร่วมกับผู้อื่น ดี จะมีความสำเร็จในการทำงานมากขึ้นในระดับต่ำ

2. การแสดงความคิดเห็นกับความสำเร็จในการทำงาน พบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.062 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะในการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์ในข้อการแสดงความคิดเห็นไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด

ตาราง 21 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในการทำงานด้านแนวความคิดกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด

ทักษะในการทำงาน ด้านแนวความคิด	ความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน บริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1. ลักษณะด้านความคิด	0.213*	0.028	มีความสัมพันธ์ต่ำ
2. ลักษณะการทำงาน	0.234*	0.015	มีความสัมพันธ์ต่ำ
ทักษะในการทำงานด้าน แนวความคิดโดยรวม	0.275**	0.004	มีความสัมพันธ์ต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในการทำงานด้านแนวความคิดกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่าทักษะในการทำงานด้านแนวความคิดโดยรวมกับความสำเร็จในการทำงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ

ยอมรับสมมติฐาน รอง (H_1) หมายความว่า ทักษะในการทำงานด้านแนวความคิดโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.275 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้า

พนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด มีทักษะในการทำงานด้านแนวความคิด ดี จะมีความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น ในระดับต่ำ

เมื่อพิจารณาทักษะในการทำงานด้านแนวความคิดเป็นรายข้อ พบว่า

1. ลักษณะด้านความคิดกับความสำเร็จในการทำงาน พบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.028 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านแนวความคิดในข้อลักษณะด้านความคิดมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.213 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด มีทักษะในการทำงานด้านแนวความคิดในข้อลักษณะด้านความคิด ดี จะมีความสำเร็จในการทำงานมากขึ้นในระดับต่ำ

2. ลักษณะการทำงานกับความสำเร็จในการทำงาน พบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.015 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐาน รอง (H_1) หมายความว่า ทักษะด้านแนวความคิดในข้อลักษณะการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.234 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด มีทักษะในการทำงานด้านแนวความคิดในข้อลักษณะการทำงาน ดี จะมีความสำเร็จในการทำงานมากขึ้นในระดับต่ำ

สมมติฐานที่ 4 : บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด

โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : บุคลิกภาพไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด

H_1 : บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด

บุคลิกภาพประกอบด้วย บุคลิกภาพด้านความรู้ บุคลิกภาพด้านเชาว์ปัญญา บุคลิกภาพด้านความสนใจ และบุคลิกภาพด้านนิสัยใจคอ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 22 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านความรู้กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด

บุคลิกภาพ	ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด		
	Pearson	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ด้านความรู้	Correlation	(2-tailed)	
1. ความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำอยู่เมื่อเทียบกับผู้อื่น	0.350**	0.000	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
2. ความรู้รอบตัว	-0.066	0.496	ไม่มีความสัมพันธ์
บุคลิกภาพด้านความรู้โดยรวม	0.183	0.059	ไม่มีความสัมพันธ์

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านความรู้กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่าบุคลิกภาพด้านความรู้โดยรวมกับความสำเร็จในการทำงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.059 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพด้านความรู้โดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด

เมื่อพิจารณาบุคลิกภาพด้านความรู้เป็นรายข้อ พบว่า

1. ความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำอยู่เมื่อเทียบกับผู้อื่นกับความสำเร็จในการทำงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพด้านความรู้ในข้อความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำอยู่เมื่อเทียบกับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.350 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด มีบุคลิกภาพด้านความรู้ในข้อมีความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำอยู่เมื่อเทียบกับผู้อื่นมากกว่า จะมีความสำเร็จในการทำงานมากขึ้นในระดับปานกลาง

2. ความรู้รอบตัวกับความสำเร็จในการทำงาน พบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.496 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพด้านความรู้ในข้อความรู้รอบตัวไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด

ตาราง 23 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านเชาว์ปัญญากับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด

บุคลิกภาพ ด้านเชาว์ปัญญา	ความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน บริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1. ลักษณะการทำงาน	0.098	0.315	ไม่มีความสัมพันธ์
2. การมีปฏิภาณไหวพริบ	0.051	0.605	ไม่มีความสัมพันธ์
3. การมีวิสัยทัศน์ส่วนตัว	0.225*	0.020	มีความสัมพันธ์ต่ำ
4. การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ใหม่ๆ	0.189	0.052	ไม่มีความสัมพันธ์
บุคลิกภาพด้านเชาว์ปัญญาโดยรวม	0.184	0.057	ไม่มีความสัมพันธ์

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านเชาว์ปัญญากับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่าบุคลิกภาพด้านเชาว์ปัญญาโดยรวมกับความสำเร็จในการทำงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.184 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพด้านเชาว์ปัญญาโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด

เมื่อพิจารณาบุคลิกภาพด้านเชาว์ปัญญาเป็นรายข้อ พบว่า

1. ลักษณะการทำงานกับความสำเร็จในการทำงาน พบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.315 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพด้านเชาว์ปัญญาในข้อลักษณะการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับ

ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด

2. การมีปฏิภาณไหวพริบกับความสำเร็จในการทำงาน พบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.605 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพด้านเชาว์ปัญญาในข้อการมีปฏิภาณไหวพริบไม่มีความสัมพันธ์กับ ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด

3. การมีวิสัยทัศน์ส่วนตัวกับความสำเร็จในการทำงาน พบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.020 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐาน รอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพด้านเชาว์ปัญญาในข้อการมีวิสัยทัศน์ส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับ ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.225 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมี ความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานบริษัท ธนชาติประ กันชีวิต จำกัด มีบุคลิกภาพด้านเชาว์ปัญญาในข้อการมีวิสัยทัศน์ส่วนตัว ดี จะมีความสำเร็จในการ ทำงานมากขึ้น ในระดับต่ำ

4. การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าใหม่ ๆ กับความสำเร็จในการทำงาน พบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.137 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติ ฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพด้านเชาว์ปัญญาในข้อการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าใหม่ ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด

ตาราง 24 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านความสนใจกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด

บุคลิกภาพ ด้านความสนใจ	ความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน บริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1. การเข้าร่วมการอบรม สัมมนา ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่	0.244*	0.011	มีความสัมพันธ์ต่ำ
2. การแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ	0.145	0.137	ไม่มีความสัมพันธ์
บุคลิกภาพด้านความสนใจโดยรวม	0.213*	0.027	มีความสัมพันธ์ต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านความสนใจกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่าบุคลิกภาพโดยรวมกับความสำเร็จในการทำงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.027 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าบุคลิกภาพด้านความสนใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.213 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด มีบุคลิกภาพด้านความสนใจ ดี จะมีความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น ในระดับต่ำ

เมื่อพิจารณาบุคลิกภาพด้านความสนใจเป็นรายข้อ พบว่า

1. การเข้าร่วมการอบรม สัมมนา ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่กับความสำเร็จในการทำงาน พบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.011 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ

ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพด้านความสนใจในข้อการเข้าร่วมการอบรม สัมมนาที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.244 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด มีบุคลิกภาพด้านความสนใจในข้อการเข้าร่วมการอบรม สัมมนา ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ บ่อยครั้ง จะมีความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น ในระดับต่ำ

2. การแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ พบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.137 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพด้านความสนใจในข้อการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด

ตาราง 25 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านความสนใจกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด

บุคลิกภาพ ด้านนิสัยใจคอ	ความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน บริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1. ความกระตือรือร้นเมื่อเทียบกับ ผู้อื่น	0.499**	0.000	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
2. การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	0.220*	0.023	มีความสัมพันธ์ต่ำ
3. ความเอาใจจริงเอาใจกับงานที่ทำ	0.496**	0.000	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
4. ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	0.258**	0.007	มีความสัมพันธ์ต่ำ
บุคลิกภาพด้านนิสัยใจคอโดยรวม	0.444**	0.000	มีความสัมพันธ์ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านนิสัยใจคอกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่าบุคลิกภาพด้านนิสัยใจคอโดยรวมกับความสำเร็จในการทำงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพด้านนิสัยใจคอโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.444 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด มีบุคลิกภาพด้านนิสัยใจคอโดยรวม ดี จะมีความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาบุคลิกภาพด้านนิสัยใจคอเป็นรายข้อ พบว่า

1. ความกระตือรือร้นเมื่อเทียบกับผู้อื่นกับความสำเร็จในการทำงาน พบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพด้านนิสัยใจคอในข้อความกระตือรือร้นเมื่อเทียบกับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.499 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด มีบุคลิกภาพด้านนิสัยใจคอในข้อความกระตือรือร้นเมื่อเทียบกับผู้อื่น มาก จะมีความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น ในระดับปานกลาง

2. การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานกับความสำเร็จในการทำงาน พบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.023 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพด้านนิสัยใจคอในข้อการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.220 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด มีบุคลิกภาพด้านนิสัยใจคอในข้อการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ดี จะมีความสำเร็จในการทำงานมากขึ้นในระดับต่ำ

3. ความเอาใจจริงเอาใจกับงานที่ทำกับความสำเร็จในการทำงาน พบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติ

ฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพด้านนิสัยใจคอในข้อความเอาจริงเอาจังกับงานที่ทำมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.496 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด มีบุคลิกภาพด้านนิสัยใจคอในข้อความเอาจริงเอาจังกับงานที่ทำ มาก จะมีความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น ในระดับปานกลาง

4. ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กับความสำเร็จในการทำงาน พบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพด้านนิสัยใจคอในข้อความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.258 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด มีบุคลิกภาพด้านนิสัยใจคอในข้อความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มาก จะมีความสำเร็จในการทำงานมากขึ้นในระดับต่ำ

สมมติฐานที่ 5 : ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

H_0 : ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด

H_1 : ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 26 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด

ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่	ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1. พลังใจ	0.562**	0.000	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
2. ความสะดวกสบายของชีวิต	0.453**	0.000	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
3. ความราบรื่น	0.498**	0.000	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
4. ความสุข	0.281*	0.003	มีความสัมพันธ์ต่ำ
5. ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่	0.164	0.091	ไม่มีความสัมพันธ์
ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวม	0.474**	0.000	มีความสัมพันธ์ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่าความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมกับความสำเร็จในการทำงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดย

มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.474 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานบริษัท อนาคตประกันชีวิต จำกัด มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวม มาก จะมีความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่เป็นรายข้อ พบว่า

1. พลังใจกับความสำเร็จในการทำงาน พบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในข้อพลังใจมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท อนาคตประกันชีวิต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.562 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานบริษัท อนาคตประกันชีวิต จำกัด มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในข้อพลังใจ มาก จะมีความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น ในระดับปานกลาง

2. ความสะดวกสบายของชีวิตกับความสำเร็จในการทำงาน พบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในข้อความสะดวกสบายของชีวิตมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท อนาคตประกันชีวิต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.453 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานบริษัท อนาคตประกันชีวิต จำกัด มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในข้อความสะดวกสบายของชีวิต มาก จะมีความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น ในระดับปานกลาง

3. ความราบรื่นกับความสำเร็จในการทำงาน พบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในข้อความราบรื่นมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท อนาคตประกันชีวิต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.498 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานบริษัท อนาคตประกันชีวิต จำกัด มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในข้อความราบรื่น มาก จะมีความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น ในระดับปานกลาง

4. ความสุขกับความสำเร็จในการทำงาน พบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในข้อความสุขมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท อนาคตประกันชีวิต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.281 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานบริษัท อนาคตประกันชีวิต จำกัด มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในข้อความสุข มาก จะมีความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น ในระดับต่ำ

5. ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่กับความสำเร็จในการทำงาน พบว่ามีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.164 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในข้อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท อนาคตประกันชีวิต จำกัด

ตาราง 27 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
1	ข้อมูลประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และ รายได้ ที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด แตกต่างกัน		
1.1	พนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด ที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Independent Sample t-test
1.2	พนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด ที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Independent Sample t-test
1.3	พนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด ที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Independent Sample t-test
1.4	พนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA
1.5	พนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด ที่มีตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Independent Sample t-test
1.6	พนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด ที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA
1.7	พนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด ที่มีรายได้ที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA

ตาราง 27 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
2	ความสามารถทางสติปัญญามีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท อนาคตประกันชีวิต จำกัด	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
3	ทักษะในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท อนาคตประกันชีวิต จำกัด - ทักษะในการทำงานด้านเทคนิคมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท อนาคตประกันชีวิต จำกัด - ทักษะในการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท อนาคตประกันชีวิต จำกัด - ทักษะในการทำงานแนวความคิดมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท อนาคตประกันชีวิต จำกัด	สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation Pearson Correlation Pearson Correlation
4	บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท อนาคตประกันชีวิต จำกัด - บุคลิกภาพด้านความรู้มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท อนาคตประกันชีวิต จำกัด - บุคลิกภาพด้านเชาว์ปัญญามีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท อนาคตประกันชีวิต จำกัด - บุคลิกภาพด้านความสนใจมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท อนาคตประกันชีวิต จำกัด	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation Pearson Correlation Pearson Correlation

ตาราง 27 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
	- บุคลิกภาพด้านนิสัยใจคอมีความสัมพันธ์กับ ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนาคารประกันชีวิต จำกัด	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Pearson Correlation
5	ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์กับ ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนาคารประกันชีวิต จำกัด	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Pearson Correlation

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยสู่ความสำเร็จของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด ผลของการศึกษานี้ สามารถนำไปเป็นข้อมูลไปทำโปรแกรมเสริมแรงจูงใจให้กับพนักงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นเพื่อให้มีทำงานอย่างมีความสุข เต็มใจที่จะทำงาน และเมื่อพนักงานมีความสุขกับการทำงาน เต็มใจที่จะทำงานแล้ว ย่อมส่งผลที่ดีต่อบริษัทฯ ทั้งในด้านปริมาณ และคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลให้บรรลุวัตถุประสงค์ของบริษัท

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการศึกษาค้นคว้า

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยข้อมูลประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ ที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางสติปัญญากับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการทำงานกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของบุคคลที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด

สมมติฐานในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานในการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ข้อมูลประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ ที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัดแตกต่างกัน
2. ความสามารถทางสติปัญญา มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด
3. ทักษะในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด
4. บุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด
5. ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด ซึ่งเป็นพนักงานทุกระดับยกเว้นพนักงานขาย จำนวน 137 คน ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2548

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด จำนวนทั้งหมด 137 คน โดยทำการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้ เมื่อทราบขนาดของประชากร นำมาหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุดที่จะยอมรับได้ว่ามากพอที่จะเป็นตัวแทนของประชากร ได้โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 (0.05) โดยใช้สูตร (Taro Yamane : 1967) ผลจากการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 102 คน + 5% (ในการดำเนินการเพื่อป้องกันความผิดพลาด) เท่ากับ 107 คน โดยมีขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง 2 ขั้นตอน คือ การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้แบบ Proportion Stratifies และวิธีการเลือกแบบสะดวก (Convenience Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสู่ความสำเร็จของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัยตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎีหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัย และสร้างเครื่องมือ ในการวิจัยให้ครอบคลุมตามความหมายการวิจัย
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม จากเอกสาร สัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตและเนื้อหาแบบทดสอบ จะได้มีความชัดเจนตามความมุ่งหมายการวิจัยยิ่งขึ้น
3. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งแบบสอบถามทั้งหมดเป็น 5 ส่วนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสามารถทางสติปัญญา จำนวน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะในการทำงาน โดยแบ่งเป็น ด้านเทคนิค ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านแนวความคิด

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพ โดยแบ่งเป็น ด้านความรู้ ด้านเชาว์ปัญญา ด้านความสนใจ และด้านนิสัยใจคอ

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่

ตอนที่ 6 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

การหาคุณภาพของแบบสอบถามประกอบไปด้วยการหาความเที่ยงตรงและหาความเชื่อมั่นดังนี้

1. การวัดความเที่ยงตรง (Validity) การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญอันทรงคุณวุฒิ 2 ท่าน คือ รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุลตา เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความสอดคล้อง ความครอบคลุมของเนื้อหาและความถูกต้องของภาษาที่ใช้

2. การวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามทั้งหมดไปทดสอบใช้ (Try out) กับพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน แล้วนำมาคำนวณหาความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบัค (Cronbach's Alpha) (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2546 : 449)

ในการหาความเชื่อมั่นตามสูตรนี้ จะต้องนำคะแนนแต่ละข้อมาหาความแปรปรวนและต้องหาความแปรปรวนของคะแนนที่รวมทุกข้อเข้าด้วยกัน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนที่ต้องการวิจัย
2. ติดต่อไปยังตัวแทนแต่ละสายงานเพื่อขอความร่วมมือในการตอบและแจกแบบสอบถามแก่พนักงาน
3. ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างและขอความร่วมมือให้ส่งแบบสอบถามกลับคืน โดยขอความกรุณาส่งแบบสอบถามคืนภายใน 3 วัน หลังจากที่ได้รับแบบสอบถาม

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับมากจะตรวจสอบความถูกต้อง และความครบถ้วนของแบบสอบถามและนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้อง และความครบถ้วนเฉพาะฉบับที่มีความสมบูรณ์ มาลงรหัสตัวเลข (Code) ตามเกณฑ์ของเครื่องมือแต่ละส่วน แล้วจึงนำไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไป

2. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามทั้งหมดมาวิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows version 11.0 (Statistical Package for the Social Sciences for Windows) โดยกำหนดวิธีการคำนวณในทางสถิติตามลักษณะข้อมูลดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

2.1.1 การแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอเป็นค่าร้อยละ (Percentage) ในการวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ นำเสนอด้วยตารางแปลผลด้วยการบรรยาย

2.1.2 การหาค่าเฉลี่ย (Mean หรือ $\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.) ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 ความสามารถทางสติปัญญา ตอนที่ 3 ทักษะในการทำงาน ตอนที่ 4 บุคลิกภาพ ตอนที่ 5 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ และ ตอนที่ 6 ความสำเร็จในการทำงาน นำเสนอด้วยตาราง แปลผลด้วยการบรรยาย

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงอนุมาน (Inferential analysis)

2.2.1 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระกัน โดยใช้ t-test แบบ Independent (Independent t-test) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 1 ด้าน เพศ อายุ และสถานภาพ นำเสนอด้วยตาราง แปลผลด้วยการบรรยาย

2.2.2 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ F-test แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of variance) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 1 ด้าน ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ นำเสนอด้วยตาราง แปลผลด้วยการบรรยาย

2.2.3 การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระกัน โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) เพื่อใช้สมมติฐานข้อ 2,3,4 และข้อ 5 นำเสนอด้วยตาราง แปลผลด้วยการบรรยาย

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การหาค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้แปลความหมายของประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

3.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลด้านต่าง ๆ ใช้สัญลักษณ์ $\bar{X}$

3.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการแสดงการกระจายของข้อมูล

3.4 สถิติที่ใช้ทดสอบความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม ค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ (Reliability of the test) โดยใช้วิธีหาค่า ครอนบัคแอลฟา

3.5 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ได้ใช้สถิติ t-test แบบกลุ่มตัวอย่างทั้งสองเป็นอิสระต่อกัน

3.6 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้สถิติ F - test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ANOVA (One – Way Analysis of Variance) หรือ Brown – Forsythe ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3.7 ใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน เป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่แต่ละตัวต่างมีระดับการวัดของข้อมูลแตกต่างกัน

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาเรื่องปัจจัยสู่ความสำเร็จของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด สรุปผลได้ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 107 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ พนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามเป็นส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 72.90 และเพศชาย จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 27.10

อายุ พนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้มีอายุ 31 ปีขึ้นไป จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 51.40 รองลงมาเป็นผู้มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 48.60 ตามลำดับ

สถานภาพ พนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 50.47 รองลงมา มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 49.53

ระดับการศึกษา พนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้มีระดับการศึกษาผู้มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 83.20 รองลงมา มีระดับการศึกษาดำรงหรือเท่ากับ ปวส. / อนุปริญญา จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.30 และมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน พนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้มีตำแหน่งระดับพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 74.80 รองลงมาเป็นผู้

มีตำแหน่งระดับหัวหน้าหน่วยงาน/ผู้บริหารระดับต้น มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 15.90 และเป็นผู้มีตำแหน่งระดับผู้จัดการ/ผู้บริหารระดับกลาง มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.30 ตามลำดับ

ประสบการณ์ทำงาน พนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้มีประสบการณ์ทำงาน 5 - 15 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 44.90 รองลงมาเป็นผู้มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 38.30 ,เป็นผู้มีประสบการณ์ทำงาน 15 - 25 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 11.20 และเป็นผู้มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 25 ปี มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.60 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน พนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 38.30 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 35.50 ,มีรายได้ต่อเดือน 25,001 - 35,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 18.70 และที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความสามารถทางสติปัญญาของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด

ผลการวิเคราะห์ความสามารถทางสติปัญญาของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด พบว่า ความสามารถทางสติปัญญาโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ซึ่งเมื่อพิจารณาความสามารถทางสติปัญญาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีความสามารถทางสติปัญญาอยู่ในระดับดี ได้แก่ ความมีเหตุผลในการสรุปข้อมูล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93, ความรวดเร็วในการตัดสินใจแก้ปัญหาเมื่อเทียบกับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81, การตัดสินใจในการทำงานเมื่อเทียบกับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80, ความสามารถในการอธิบาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และความสามารถในการจดจำและระลึกข้อมูล ต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลทักษะในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด

ผลการวิเคราะห์ทักษะในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด พบว่า ทักษะในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ซึ่งเมื่อพิจารณาทักษะในการทำงานเป็นรายด้านและรายข้อ มีรายละเอียดดังนี้

ด้านเทคนิค

การวิเคราะห์ทักษะในการทำงานด้านเทคนิคของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด พบว่า ทักษะในการทำงานด้านเทคนิคโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ซึ่งเมื่อพิจารณาทักษะด้านเทคนิคเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีทักษะด้านเทคนิคอยู่ในระดับดี ได้แก่ ในข้อความชำนาญในงานที่ทำอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 รองลงมาในข้อการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้กับงานที่ทำอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ตามลำดับ

ด้านมนุษยสัมพันธ์

การวิเคราะห์ทักษะในการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์ของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด พบว่า ทักษะในการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ซึ่งเมื่อพิจารณาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อของทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับดี ได้แก่ ในข้อการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 รองลงมาในข้อการแสดงความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ตามลำดับ

ด้านแนวความคิด

การวิเคราะห์ทักษะในการทำงานด้านแนวความคิดของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด พบว่า ทักษะในการทำงานด้านแนวความคิดโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นทักษะด้านแนวความคิดเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีทักษะด้านแนวความคิดอยู่ในระดับดี ได้แก่ ในข้อลักษณะการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 รองลงมาในข้อลักษณะด้านแนวความคิด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลบุคลิกภาพของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด

ผลการวิเคราะห์ของบุคลิกภาพของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อ มีรายละเอียดดังนี้

ด้านความรู้

พนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด มีบุคลิกภาพด้านความรู้ ในข้อความรู้ความเข้าใจในการทำงานที่ทำอยู่เมื่อเทียบกับผู้อื่นมีความรู้อยู่ในระดับค่อนข้างมากกว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 รองลงมาในข้อความรอบรู้อยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ตามลำดับ

ด้านเชาว์ปัญญา

พนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด มีบุคลิกภาพด้านเชาว์ปัญญา ในข้อการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าใหม่ ๆ อยู่ในระดับค่อนข้างเก่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 รองลงมาในข้อการมีปฏิภาณไหวพริบอยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ,ในข้อการมีวิสัยทัศน์ส่วนตัวอยู่ในระดับมีบ้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และในข้อลักษณะการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างชอบทำสิ่งใหม่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ตามลำดับ

ด้านความสนใจ

พนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด มีบุคลิกภาพด้านความสนใจ ในข้อการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่ในระดับค่อนข้างบ่อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 รองลงมา ในข้อการเข้าร่วมการอบรม สัมมนา ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่ทำอยู่ อยู่ในระดับค่อนข้างบ่อยครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ตามลำดับ

ด้านนิสัยใจคอ

พนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด มีบุคลิกภาพด้านนิสัยใจคอ ในข้อความเอาใจจริงเอาใจกับงานที่ทำอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 รองลงมาในข้อความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่อยู่ในระดับมี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ,ในข้อการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับเคย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และในข้อความกระตือรือร้นเมื่อเทียบกับผู้อื่นอยู่ในระดับค่อนข้างมากกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ตามลำดับ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด

ผลการวิเคราะห์ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด พบว่า ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมอยู่ในระดับพอใจค่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ได้แก่ ในข้อความสุข มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 รองลงมาความมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ,พลังใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ,ความราบรื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และความสะดวกสบายของชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ตามลำดับ

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนาคารประกันชีวิต จำกัด

ผลการวิเคราะห์ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนาคารประกันชีวิต จำกัด พบว่า ความสำเร็จในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับประสบผลสำเร็จปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ซึ่งเมื่อพิจารณาความสำเร็จในการทำงานเป็นรายข้อ พบว่า ในข้อผลสำเร็จของงาน มีความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 รองลงมาความภูมิใจในงานที่ทำอยู่มีความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 , ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 และค่าตอบแทนที่ได้รับจากการมีความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 ตามลำดับ

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ข้อมูลประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ ที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนาคารประกันชีวิต จำกัด แตกต่างกัน

โดยสามารถจำแนกออกเป็นสมมติฐานย่อยได้ 7 สมมติฐาน ดังนี้คือ

เพศ

สมมติฐานข้อที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนาคารประกันชีวิต จำกัด แตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยสู่ความสำเร็จของพนักงานบริษัท ธนาคารประกันชีวิต จำกัด จำแนกตามเพศ โดยใช้การทดสอบแบบ Independent Sample t-test สรุปได้ว่า พนักงานบริษัท ธนาคารประกันชีวิต จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อายุ

สมมติฐานข้อที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนาคารประกันชีวิต จำกัด แตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยสู่ความสำเร็จของพนักงานบริษัท ธนาคารประกันชีวิต จำกัด จำแนกตามอายุ โดยใช้การทดสอบแบบ Independent Sample t-test สรุปได้ว่า พนักงานบริษัท ธนาคารประกันชีวิต จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานไม่

แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สถานภาพ

สมมติฐานข้อที่ 1.3 สถานภาพที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด แตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยสู่ความสำเร็จของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้การทดสอบแบบ Independent Sample t-test สรุปได้ว่า พนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ระดับการศึกษา

สมมติฐานข้อที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด ที่มีแตกต่างกัน

ผลทดสอบความแตกต่างของปัจจัยสู่ความสำเร็จของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA สรุปได้ว่า พนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตำแหน่ง

สมมติฐานข้อที่ 1.5 ตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด ที่มีแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยสู่ความสำเร็จของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด จำแนกตามตำแหน่งโดยใช้การทดสอบด้วย Brown-Forsythe สรุปได้ว่า พนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน

สมมติฐานข้อที่ 1.6 ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด แตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยสู่ความสำเร็จของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA สรุปได้ว่า พนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

รายได้

สมมติฐานข้อที่ 1.7 รายได้ที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด แตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยสู่ความสำเร็จของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด จำแนกตามรายได้ โดยใช้การทดสอบด้วย Brown-Forsythe สรุปได้ว่า พนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ความสามารถทางสติปัญญามีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางสติปัญญากับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สรุปได้ว่า ความสามารถทางสติปัญญาโดยรวม ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาความสามารถทางสติปัญญาเป็นรายข้อ พบว่า

1. ความรวดเร็วในการตัดสินใจแก้ปัญหาเมื่อเทียบกับผู้อื่น สรุปได้ว่า ความสามารถทางสติปัญญาในข้อความรวดเร็วในการตัดสินใจแก้ปัญหาเมื่อเทียบกับผู้อื่น ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. การตัดสินใจในการทำงานเมื่อเทียบกับผู้อื่น สรุปได้ว่า ความสามารถทางสติปัญญาในข้อการตัดสินใจในการทำงานเมื่อเทียบกับผู้อื่น ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ความสามารถในการอธิบาย สรุปได้ว่า ความสามารถในการอธิบาย ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ความมีเหตุผลในการสรุปข้อมูล สรุปได้ว่า ความสามารถทางสถิติปัญญาในข้อความมีเหตุผลในการสรุปข้อมูล มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด มีความสามารถทางสถิติปัญญาในข้อความมีเหตุผลในการสรุปข้อมูลโดยใช้หลักเหตุผล จะมีความสำเร็จในการทำงานมากขึ้นในระดับต่ำซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ความสามารถในการจดจำและระลึกข้อมูลต่าง ๆ สรุปได้ว่า ความสามารถทางสถิติปัญญาในข้อความสามารถในการจดจำและระลึกข้อมูลต่าง ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 ทักษะในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด

ทักษะด้านเทคนิค

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในการทำงานด้านเทคนิคกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สรุปได้ว่า ทักษะในการทำงานด้านเทคนิคโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาทักษะในการทำงานด้านเทคนิคเป็นรายข้อ พบว่า

1. ความชำนาญในงานที่ทำอยู่กับความสำเร็จในการทำงาน สรุปได้ว่า ทักษะในการทำงานด้านเทคนิคในข้อความชำนาญในงานที่ทำอยู่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด มีทักษะในการทำงานด้านเทคนิคในข้อความชำนาญในงานที่ทำอยู่ ดี จะมีความสำเร็จในการทำงานมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้กับงานที่ทำอยู่กับความสำเร็จในการทำงาน สรุปได้ว่า ทักษะในการทำงานด้านเทคนิคในข้อการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้กับงานที่ทำอยู่ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด มีทักษะด้านเทคนิคในข้อการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้กับงานที่ทำอยู่ ดี จะมีความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สรุปได้ว่า ทักษะในการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด มีทักษะในการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวม ดี จะมีความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาทักษะในการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นรายข้อ พบว่า

1. การทำงานร่วมกับผู้อื่นกับความสำเร็จในการทำงาน สรุปได้ว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ในข้อการทำงานร่วมกับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด มีทักษะในการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์ในข้อการทำงานร่วมกับผู้อื่น ดี จะมีความสำเร็จในการทำงานมากขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. การแสดงความคิดเห็นกับความสำเร็จในการทำงาน สรุปได้ว่า ทักษะในการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์ในข้อการแสดงความคิดเห็นไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทักษะด้านแนวความคิด

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในการทำงานด้านแนวความคิดกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient สรุปได้ว่า ทักษะในการทำงานด้านแนวความคิดโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด มีทักษะในการทำงานด้านแนวความคิด ดี จะมีความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาทักษะในการทำงานด้านแนวความคิดเป็นรายชื่อ พบว่า

1. ลักษณะด้านความคิดกับความสำเร็จในการทำงาน สรุปได้ว่า ทักษะด้านแนวความคิดในข้อลักษณะด้านความคิดมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด มีทักษะในการทำงานด้านแนวความคิดในข้อลักษณะด้านความคิด ดี จะมีความสำเร็จในการทำงานมากขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ลักษณะการทำงานกับความสำเร็จในการทำงาน สรุปได้ว่า ทักษะด้านแนวความคิดในข้อลักษณะการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด มีทักษะในการทำงานด้านแนวความคิดในข้อลักษณะการทำงาน ดี จะมีความสำเร็จในการทำงานมากขึ้นในระดับต่ำซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด

บุคลิกภาพด้านความรู้

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านความรู้กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สรุปได้ว่า บุคลิกภาพด้านความรู้โดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาบุคลิกภาพด้านความรู้เป็นรายชื่อ พบว่า

1. ความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำอยู่เมื่อเทียบกับผู้อื่นกับความสำเร็จในการทำงาน สรุปได้ว่า บุคลิกภาพด้านความรู้ในข้อความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำอยู่เมื่อเทียบกับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด มีบุคลิกภาพด้านความรู้ในข้อมีความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำอยู่เมื่อเทียบกับผู้อื่นมากกว่า จะมีความสำเร็จในการทำงานมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ความรู้รอบตัวกับความสำเร็จในการทำงาน สรุปได้ว่า บุคลิกภาพด้านความรู้ในข้อความรู้รอบตัวไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

บุคลิกภาพด้านเชาว์ปัญญา

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านเชาว์ปัญญากับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สรุปได้ว่า บุคลิกภาพด้านเชาว์ปัญญาโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาบุคลิกภาพด้านเชาว์ปัญญาเป็นรายข้อ พบว่า

1. ลักษณะการทำงานกับความสำเร็จในการทำงาน สรุปได้ว่า บุคลิกภาพด้านเชาว์ปัญญาในข้อลักษณะการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. การมีปฏิภาณไหวพริบกับความสำเร็จในการทำงาน สรุปได้ว่า บุคลิกภาพด้านเชาว์ปัญญาในข้อการมีปฏิภาณไหวพริบไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. การมีวิสัยทัศน์ส่วนตัวกับความสำเร็จในการทำงาน สรุปได้ว่า บุคลิกภาพด้านเชาว์ปัญญาในข้อการมีวิสัยทัศน์ส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด มีบุคลิกภาพ

ด้านชาวปัญญาในข้อการมีวิสัยทัศน์ส่วนตัว ดี จะมีความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. การแก้ไขปัญหเฉพาะหน้าใหม่ ๆ กับความสำเร็จในการทำงาน สรุปได้ว่า บุคลิกภาพด้านชาวปัญญาในข้อการแก้ไขปัญหเฉพาะหน้าใหม่ ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

บุคลิกภาพด้านความสนใจ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านความสนใจกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สรุปได้ว่า บุคลิกภาพด้านความสนใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด มีบุคลิกภาพด้านความสนใจ ดี จะมีความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาบุคลิกภาพด้านความสนใจเป็นรายข้อ พบว่า

1. การเข้าร่วมการอบรม สัมมนา ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่กับความสำเร็จในการทำงาน สรุปได้ว่า บุคลิกภาพด้านความสนใจในข้อการเข้าร่วมการอบรม สัมมนาที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำและ กล่าวคือ ถ้าพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด มีบุคลิกภาพด้านความสนใจในข้อการเข้าร่วมการอบรม สัมมนา ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ บ่อยครั้ง จะมีความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. การแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ สรุปได้ว่า บุคลิกภาพด้านความสนใจในข้อการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

บุคลิกภาพด้านนิสัยใจคอ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านนิสัยใจคอกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สรุปได้ว่า บุคลิกภาพด้าน

นั้สยใจคอโดยรวมนั้มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด มีบุคลิกภาพด้านนิสัยใจคอโดยรวม ดี จะมีความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาบุคลิกภาพด้านนิสัยใจคอเป็นรายข้อ พบว่า

1. ความกระตือรือร้นเมื่อเทียบกับผู้อื่นกับความสำเร็จในการทำงาน สรุปได้ว่า บุคลิกภาพด้านนิสัยใจคอในข้อความกระตือรือร้นเมื่อเทียบกับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด มีบุคลิกภาพด้านนิสัยใจคอในข้อความกระตือรือร้นเมื่อเทียบกับผู้อื่น มาก จะมีความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานกับความสำเร็จในการทำงาน สรุปได้ว่า บุคลิกภาพด้าน
 นิสัยใจคอในข้อการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของ
 พนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมี
 ความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต
 จำกัด มีบุคลิกภาพด้านนิสัยใจคอในข้อการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ดี จะมีความสำเร็จในการ
 ทำงานมากขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ความเอาใจจริงเอาใจกับงานที่ทำกับความสำเร็จในการทำงาน สรุปได้ว่า บุคลิกภาพด้านนิสัยใจคอในข้อความเอาใจจริงเอาใจกับงานที่ทำมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด มีบุคลิกภาพด้านนิสัยใจคอในข้อความเอาใจจริงเอาใจกับงานที่ทำ มาก ความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ความเชื่อเพื่อเชื่อแผ่กับความสำเร็จในการทำงาน สรุปได้ว่า บุคลิกภาพด้านนิสัยใจคอในข้อความเชื่อเพื่อเชื่อแผ่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด มีบุคลิกภาพด้านนิสัยใจคอในข้อความเชื่อเพื่อเชื่อแผ่ มาก จะมีความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น ในระดับต่ำ ซึ่ง

สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สรุปได้ว่า ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวม มาก จะมีความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่เป็นรายข้อ พบว่า

1. พลังใจกับความสำเร็จในการทำงาน สรุปได้ว่า ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในข้อพลังใจมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในข้อพลังใจ มาก จะมีความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ความสะดวกสบายของชีวิตกับความสำเร็จในการทำงาน สรุปได้ว่า ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในข้อความสะดวกสบายของชีวิตมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในข้อความสะดวกสบายของชีวิต มาก จะมีความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ความราบรื่นกับความสำเร็จในการทำงาน สรุปได้ว่า ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในข้อความราบรื่นมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด มีความพอใจใน

ชีวิตความเป็นอยู่ในข้อความราบรื่น มาก จะมีความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ความสุขกับความสำเร็จในการสรุปได้ว่า ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในข้อความสุขมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด มีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในข้อความสุข มาก จะมีความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่กับความสำเร็จในการทำงาน สรุปได้ว่า ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในข้อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า

จากผลการวิจัยเรื่องปัจจัยสู่ความสำเร็จของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลตามสมมติฐานได้ดังนี้

1. การศึกษาข้อมูลประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ ที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าข้อมูลประชากรศาสตร์มีความสำเร็จในการทำงานไม่แตกต่างกัน สามารถอธิบายได้ว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ ไม่มีผลต่อปัจจัยสู่ความสำเร็จของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยงยุทธ พิรวงศ์พิพัฒน์ (2538) ศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในองค์การเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลทั่วไป ซึ่งประกอบด้วย ตำแหน่งงาน เพศ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา อายุ มีระดับความพึงพอใจในการทำงานไม่มีความแตกต่างกัน

2. ความสามารถทางสติปัญญาที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความสามารถทาง

สติปัญญาไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวความคิดเรื่องความสามารถทางสติปัญญา

3. ทักษะในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ทักษะในการทำงานด้านเทคนิค ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านแนวความคิด มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องทักษะในการทำงานของ รศ.ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ ที่กล่าวไว้ว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารประกอบด้วยทักษะที่สำคัญ 3 ด้าน เพื่อจะได้มองเห็นภาพรวมตระหนักและเข้าใจภารกิจและหน้าที่ขององค์กรและนำทักษะไปใช้ในการทำงาน และแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาองค์กรได้

4. บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด บุคลิกภาพด้านความรู้และบุคลิกภาพด้านเชาว์ปัญญา ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยขององค์การบริหารตัวแทนประกันชีวิต (Life Insurance Agency Management Association ; LIAMA) กล่าวถึงงานวิจัยเกี่ยวกับบุคลิกภาพของตัวแทนประกันชีวิตที่ประสบความสำเร็จ แต่บุคลิกภาพด้านความสนใจและด้านนิสัยใจคอมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดเรื่องบุคลิกภาพของ รศ.ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ ที่กล่าวไว้ว่าบุคลิกภาพมีผลอย่างยิ่งต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของบุคคลทั้งส่วนตน ครอบครัวและหน่วยงาน

5. ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดเรื่องความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของรศ.ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ ที่กล่าวไว้ว่าความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ประกอบด้วย 2 ประการ คือ (1) ความพอใจ (2) การกระตุน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบริษัท ดังนี้

1. ทักษะในการทำงานด้านเทคนิคมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด ดังนั้นบริษัทควรจัดให้มีการฝึกให้พนักงานมีความชำนาญในงานที่ทำอยู่ และมีการสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้กับงานที่ทำอยู่ เพื่อให้พนักงานใช้ความสามารถที่มีอยู่ ทำให้งานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
2. ทักษะในการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านแนวความคิดมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด ดังนั้นบริษัทควรจัดโปรแกรมให้พนักงานได้ทำงานร่วมกันและเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ทำให้เกิดความคิดใหม่ ๆ เพื่อนำไปพัฒนางานที่ทำอยู่ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
3. บุคลิกภาพด้านความสนใจและด้านนิสัยใจคอมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด ดังนั้นบริษัทควรจัดให้มีการอบรมสัมมนาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานในด้านต่าง ๆ
4. ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด ดังนั้นบริษัทอาจมีการพัฒนาสวัสดิการ เพื่อให้พนักงานมีพลังใจ มีความสุขกับการทำงาน มีความราบรื่น ได้รับความสะดวกสบายของชีวิต และมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ จะทำให้พนักงานประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของบริษัทนั่นเอง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการศึกษา ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน โดยเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นที่มีธุรกิจประเภทเดียวกัน เพื่อจะได้ทราบจุดอ่อน จุดแข็งของแต่ละบริษัท เพื่อเป็นโอกาสในการนำข้อมูลไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา.(2545) การใช้ SPSS for windows ในการวิเคราะห์. พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2546) การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7 กรุงเทพฯ : โรง
พิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2538). การวิเคราะห์เพื่อสถิติธุรกิจ : สถิติเพื่อการตัดสินใจทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิตติพร ชมพุดา.(2547,กรกฎาคม – กันยายน) การจัดการคนเก่ง : เครื่องมือสำคัญสำหรับคน
สำคัญขององค์กร จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์.26(101)
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541) สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ตุลา มหาวสุธานนท์. หลักการจัดการ-หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ : ธนัชการพิมพ์.
- นราศรี ไวนิชกุล และ ชูศักดิ์ อุดมศรี. (2542). ระเบียบวิธีวิจัยธุรกิจ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- บุญชม ศรีสะอาด. (2541). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1. พิมพ์ครั้งที่ 2. มหาสารคาม :
ภาควิชาพื้นฐานของการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
มหาสารคาม : สุวีริยาสาส์น.
- ปรีดา จิรวินวัธ. (2546) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายงานอาชีพนักบัญชีในธุรกิจ
เอกชน. สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนคริน
ทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร
- ยงยุทธ พิรพงศ์พิพัฒน์. (2538) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในองค์กร
เอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ ส.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาวิทยา
ธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548) พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2541). การวิจัยเชิงปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิชย์
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2542). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : บ้านเสรีรัตน์
- _____. (2541) พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ธีรฟิล์มและไซเท็กซ์
- ศิริอร ชันธหัตถ์. (2544). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- สมยศ นาวิการ. (2537). ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.

สร้อยตระกูล (ตียวานนท์) อรรถมานะ (2542) พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์

พิมพ์ครั้งที่ 2 แก้ไขเพิ่มเติม กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

อุษณีย์ สุนทโรทก. (2539). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิต ศึกษาเฉพาะ

กรณีบริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด. วิทยานิพนธ์ ศป.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง “ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด”

คำชี้แจง : แบบสอบถามชุดนี้จัดทำเพื่อประโยชน์ในการจัดทำสารนิพนธ์ของนักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เรื่อง “ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด”

โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 6 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความสามารถของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 ข้อมูลทักษะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 4 ข้อมูลบุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 5 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 6 ความสำเร็จในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ขอขอบคุณท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวสุธิดา สุขคนธปฏิบัติ

นิสิตปริญญาโท โครงการพิเศษบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถาม
โครงการวิจัยเรื่อง

“ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนชาตประกันชีวิต จำกัด”

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลความสามารถของผู้ตอบแบบสอบถาม

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ตรงกับข้อความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี

☐ 31 - 40 ปี

☐ 41 - 50 ปี

☐ 51 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

☐ โสด

☐ สมรส / อยู่ด้วยกัน

☐ หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่า ปวส. / อนุปริญญา

☐ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

5. ตำแหน่งงาน

☐ พนักงานปฏิบัติการ

☐ หัวหน้าหน่วยงาน / ผู้บริหารระดับต้น

☐ ผู้จัดการ / ผู้บริหารระดับกลาง

☐ ผู้บริหารระดับสูง

6. ประสบการณ์ทำงาน

☐ น้อยกว่า 5 ปี

☐ 5 – 15 ปี

☐ 15 - 25 ปี

☐ 25 ปีขึ้นไป

7. รายได้ต่อเดือน

☐ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท

☐ 15,001 – 25,000 บาท

☐ 25,001 – 35,000 บาท

☐ 35,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความสามารถของผู้ตอบแบบสอบถาม

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ตรงกับข้อความเป็นจริงมากที่สุด

ความสามารถทางสติปัญญา	
1 ความรวดเร็วในการตัดสินใจ แก้ปัญหาของท่านเมื่อเทียบกับ ผู้อื่น	รวดเร็วมากกว่า : : : : : : รวดเร็วน้อยกว่า 5 4 3 2 1
2 การตัดสินใจในการทำงานของท่าน เมื่อเทียบกับผู้อื่น	มากกว่า : : : : : : ด้อยกว่า 5 4 3 2 1
3 ความสามารถในการอธิบายของ ท่าน	ชอบอธิบาย : : : : : : ไม่ชอบอธิบาย 5 4 3 2 1
4 ความมีเหตุผลในการสรุปข้อมูล ของท่าน	ใช้หลักมีเหตุผล : : : : : : ใช้หลักความ พอใจส่วนตัว 5 4 3 2 1
5 ความสามารถในการจดจำและ ระลึกข้อมูลต่าง ๆ	ความจำดี : : : : : : ความจำไม่ค่อยดี 5 4 3 2 1

ส่วนที่ 3 : ข้อมูลทักษะของผู้ตอบแบบสอบถาม

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ตรงกับข้อความเป็นจริงมากที่สุด

1. ทักษะด้านเทคนิค	
1.1 ความชำนาญในงานที่ทำอยู่	มีความชำนาญ : : : : : : ขาดความชำนาญ 5 4 3 2 1
1.2 การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มา ประยุกต์ใช้กับงานที่ทำอยู่	ชอบเปลี่ยนแปลง : : : : : : ชอบทำสิ่งเดิม 5 4 3 2 1
2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	
2.1 การทำงานร่วมกับผู้อื่น	ชอบทำงาน : : : : : : ชอบทำงานตาม ร่วมกับผู้อื่น 5 4 3 2 1 ลำพัง
2.2 การแสดงความคิดเห็น	เป็นผู้นำด้าน : : : : : : ชอบทำตาม ความคิด 5 4 3 2 1 ความคิดของคนอื่น

3. ทักษะด้านความคิด									
3.1	ลักษณะด้านความคิด	คิดทำสิ่งใหม่	: : : : : :					ทำสิ่งเดิม	
			5	4	3	2	1		
3.2	ลักษณะการทำงาน	จัดลำดับตาม ความสำคัญของ งาน	: : : : : :					จัดลำดับตาม ความชอบ	
			5	4	3	2	1		

ส่วนที่ 4 : ข้อมูลบุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ตรงกับข้อความเป็นจริงมากที่สุด

1. บุคลิกภาพด้านความรู้									
1.1	ความรู้ ความเข้าใจในการทำงานที่ ทำของท่านอยู่เมื่อเทียบกับผู้อื่น	มากกว่า	:	:	:	:	:	:	น้อยกว่า
		5	4	3	2	1			
1.2	ความรู้รอบตัว	มาก	:	:	:	:	:	:	น้อย
		5	4	3	2	1			
2. บุคลิกภาพด้านเชาว์ปัญญา									
2.1	ลักษณะการทำงาน	ชอบทำงานใหม่	:	:	:	:	:	:	ชอบทำงานเดิม
		5	4	3	2	1			
2.2	การมีปฏิภาณไหวพริบ	มาก	:	:	:	:	:	:	น้อย
		5	4	3	2	1			
2.3	การมีวิสัยทัศน์ส่วนตัว	มี	:	:	:	:	:	:	ไม่มี
		5	4	3	2	1			
2.4	การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าใหม่ๆ	เก่ง	:	:	:	:	:	:	ธรรมดา
		5	4	3	2	1			
3. บุคลิกภาพด้านความสนใจ									
3.1	การเข้าร่วมการอบรม สัมมนา ที่ เกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่	บ่อยครั้ง	:	:	:	:	:	:	ไม่เคย
		5	4	3	2	1			
3.2	การแสวงหาความรู้ใหม่ๆ	บ่อยครั้ง	:	:	:	:	:	:	ไม่เคย
		5	4	3	2	1			

4. บุคลิกภาพด้านนิสัยใจคอ	
4.1 ความกระตือรือร้นเมื่อเทียบกับผู้อื่น	มากกว่า : : : : : : น้อยกว่า 5 4 3 2 1
4.2 การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	เคย : : : : : : ไม่เคย 5 4 3 2 1
4.3 ความเอาใจจริงเอาใจกับงานที่ทำ	มาก : : : : : : น้อย 5 4 3 2 1
4.4 ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	มี : : : : : : ไม่มี 5 4 3 2 1

ส่วนที่ 5 : ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ตอบแบบสอบถาม

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ตรงกับลักษณะชีวิตความเป็นอยู่ของท่านมากที่สุด

- | | | | |
|----|------------------------------------|---|--------------------------------|
| 1. | เต็มไปด้วยพลังใจ | : : : : : : | ขาดพลังใจ |
| | | 5 4 3 2 1 | |
| 2. | มีชีวิตที่สะดวกสบายมาก | : : : : : : | มีชีวิตที่สะดวกสบายน้อย |
| | | 5 4 3 2 1 | |
| 3. | มีความร่าเริง | : : : : : : | มีอุปสรรค |
| | | 5 4 3 2 1 | |
| 4. | มีความสุขมาก | : : : : : : | มีความสุขน้อย |
| | | 5 4 3 2 1 | |
| 5. | ความพึงพอใจในชีวิต
ความเป็นอยู่ | : : : : : : | ไม่พอใจในชีวิตความ
เป็นอยู่ |
| | | 5 4 3 2 1 | |

ส่วนที่ 6 : ความสำเร็จในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ตรงกับลักษณะชีวิตความเป็นอยู่ของท่านมากที่สุด

6. ความสำเร็จในการทำงาน	
1 ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน	พอใจ : : : : : ไม่พอใจ 5 4 3 2 1
2 ผลสำเร็จของงาน	เป็นไปตาม : : : : : ไม่เป็นไปตาม เป้าหมาย 5 4 3 2 1 เป้าหมาย
3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	มีความก้าวหน้า : : : : : ขาดความก้าวหน้า 5 4 3 2 1
4 ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่	มีความภูมิใจ : : : : : ขาดความภูมิใจ 5 4 3 2 1

ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์	ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ประสานมิตร)
2. รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา	อาจารย์ประจำ ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ประสานมิตร)

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ-ชื่อสกุล	นางสาวสุธิดา สุขนธปฏิบัติ
วันเดือนปีเกิด	28 มิถุนายน 2521
สถานที่เกิด	นครศรีธรรมราช
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	191/85 ถนนกึ่งฟ้ากองทัพบก ถ.วิภาวดีรังสิต แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร 10400
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2539	มัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนเบญจมราชูทิศ จ.นครศรีธรรมราช
พ.ศ. 2543	การศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาการประถมศึกษา จากมหาวิทยาลัยทักษิณ
พ.ศ. 2548	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ