

ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงาน
ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

สารนิพนธ์
ของ
กัญธรส โล่ห์สกุล

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2551

ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงาน
ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

สารนิพนธ์
ของ
กัญธรส โล่ห์สกุล

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2551
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงาน
ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

บทคัดย่อ
ของ
กัญธรส โล่ห์สกุล

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2551

กัญธรส โล่ห์สกุล. (2551). *ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุณิสร์.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำนวน 300 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างโดยใช้สถิติทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS For Window Version 14

ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุ 30 – 39 ปี พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรี พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้ 45,001 บาทขึ้นไป พนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี

2. บุคลิกภาพของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับตรงกับข้อความด้านซ้ายมาก ด้านชอบเป็นผู้นำตรงกับระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และตรงกับข้อความด้านซ้าย คือ ชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 มีการวางแผนทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 มีความกระตือรือร้นมากกว่าคนอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และชอบแสดงความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 มี ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

3. ทักษะการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยโดยรวมด้านเทคนิค ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความคิด ด้านการบริหาร อยู่ในระดับดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

4. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยโดยรวมด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ ด้านความรู้สึกลับคองในการทำงาน ด้านการยอมรับในผลงานที่ทำจากเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับดี ด้านปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับปานกลาง ลักษณะงานที่ทำอยู่ โอกาสความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ

5.ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยโดย
รวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

6.ข้อมูลด้านความพึงพอใจในงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก พบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การช่วยเหลือสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับค่อนข้างมาก และความเสมอภาคในการรับรางวัลอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

EMPLOYEE'S CRITICAL SUCCESS FACTORS ON WORKING AT
THE STOCK EXCHANGE OF THAILAND

AN ABSTRACT
BY
KANTAROS LOHSAKUL

Present in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Business Administration Degree in Management
at Srinakharinwirot University

MAY 2008

Kantaros Lohsakul. (2008). *Employee's Critical Success Factors On Working At The Stock Exchange Of Thailand*. Master's Project M.B.A. (Management). Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Assist. Prof. Dr.Nak Gulild.

This study aimed at investigating employee's critical success factors on working at The Stock Exchange of Thailand. The samples comprised 300 officers, aged 20 onwards, of The Stock Exchange of Thailand. A questionnaire was used; the data gathered were analyzed using percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA and LSD and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient and processed by SPSS/PC for Window Version 14.

The findings were as follows:

1. Most officers were female within the age group of 30 – 39. Most were single. Education-wise, officers with a bachelor degree made the largest group followed by groups of those with a higher than bachelor degree. Officers with salary more than 45,001 Baht made the largest group. Their work experience was also cited respectively as less than 5 years.

2. Personality of officers of The Stock Exchange of Thailand contain of
There is a moderate level of leader personality in mean at 3.38, planning personality at 3.53, active personality at 3.43 and creative thinking at 3.43. The level of significance was at .01

3. Good four dimensions skills contain of technique skills, human skills, conceptual skills and management skills. The level of significance was at .01

4. The study showed that they had a good level of working motivation. The level of significance was at .01

5. Factors leading their successful work performance were also seen at a good level. The level of singnificance was at .01

6. There is a good level in the positive relationship between affective well-being satisfaction and success in work. The level of significance was at .01

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่ง
ประเทศไทย ของ กัญธรส โล่ห์สกุล ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการของมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(รองศาสตราจารย์ สุพาตา สิริกุตตา)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์)

.....กรรมการสอบสารนิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ สุพาตา สิริกุตตา)

.....กรรมการสอบสารนิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

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

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2551

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากความกรุณาเป็นอย่างดียิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า นับตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ในการให้คำปรึกษา คำแนะนำที่มีคุณค่า ช่วยเหลือและตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา และขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ สุพาตา สิริกุตตา และ รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และที่กรุณาเป็นกรรมการเพิ่มเติมในการสอบสารนิพนธ์ และให้ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องอันเป็นประโยชน์และกรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ อีกทั้งยังให้คำแนะนำในการวิจัยครั้งนี้ และให้ความเมตตาด้วยดีเสมอมา

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ในภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตรทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้ความช่วยเหลือตลอดจนประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัย อีกทั้งให้ความเมตตาด้วยดีเสมอมา

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ทุกคนในครอบครัวที่ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือในทุกๆด้าน

ผู้วิจัยขอขอบคุณ เพื่อนนิสิต คณะสังคมศาสตร์ ภาควิชาบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการ รุ่น 8 ทุกคน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กลุ่ม NNC ที่คอยช่วยเหลือ ให้กำลังใจ และให้คำแนะนำ ในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้มาโดยตลอด

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้ที่สนใจเกี่ยวกับปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ต่อไป

กัญธรส โล่ห์สกุล

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	2
ความสำคัญของการวิจัย	2
ขอบเขตของการวิจัย	3
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	3
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
กรอบแนวความคิดในการวิจัย	8
สมมติฐานในการวิจัย	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
แนวความและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ	11
แนวความและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทักษะการทำงาน	17
แนวความและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ	18
แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน	26
แนวความและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน	28
ประวัติตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย	35
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	40
3 วิธีการดำเนินการวิจัย	43
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	43
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	43
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	43
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	44
การเก็บรวบรวมข้อมูล	52
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	52
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	53

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	143
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	147
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐานและวิธีการศึกษาค้นคว้า.....	147
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	154
อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า.....	165
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	170
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	171
บรรณานุกรม.....	172
ภาคผนวก.....	174
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัย.....	175
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม.....	184
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	188

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาใน การทำงานในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย.....	60
2 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้าน บุคลิกภาพ.....	62
3 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านทักษะ การทำงาน.....	63
4 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ.....	64
5 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสำเร็จ ในการทำงาน.....	65
6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความ พึงพอใจในงาน.....	66
7 แสดงการทดสอบความแตกต่างปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยจำแนกตามเพศ.....	68
8 แสดงผลการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test....	70
9 แสดงผลความแตกต่างกันของปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Brown- Forsythe.....	71
10 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3	71
11 แสดงผลการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test....	73
12 แสดงผลความแตกต่างกันของปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Brown- Forsythe.....	73
13 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3.....	74
14 แสดงผลการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test...	75

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
15 แสดงผลความแตกต่างกันของปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Brown- Forsythe.....	76
16 แสดงการทดสอบความแตกต่างปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยจำแนกตามสถานภาพสมรส	77
17 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของ พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยจำแนกตามระดับการศึกษา.....	80
18 แสดงผลการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test...	82
19 แสดงผลความแตกต่างกันของปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตาม รายได้เฉลี่ย โดยใช้สถิติ F-test.....	83
20 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ย โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LEAST SIGNIFICANT DIFFERENCE (LSD)	85
21 แสดงผลการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test....	86
22 แสดงผลความแตกต่างกันของปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยด้านอำนาจในการทำงาน จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe.....	86
23 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานด้าน อำนาจในการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ย โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3.....	87
24 แสดงผลการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test....	89
25 แสดงผลความแตกต่างกันของปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน จำแนกตาม รายได้เฉลี่ย โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe.....	89
26 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานด้าน ความสัมพันธ์ในการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ย โดยเปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธี Dunnett's T3.....	90

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
27 แสดงผลการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test....	92
28 แสดงผลความแตกต่างกันของปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตาม ระยะเวลาการทำงานโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe.....	92
29 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3..	93
30 แสดงผลการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test...	95
31 แสดงผลความแตกต่างกันของปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยด้านอำนาจในการทำงาน จำแนกตามระยะ เวลาการทำงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe.....	95
32 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานด้าน ความอำนาจในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานโดย เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3.....	96
33 แสดงผลการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test...	97
34 แสดงผลความแตกต่างกันของปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน จำแนกตาม รายได้เฉลี่ย โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe.....	98
35 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานด้าน ความสัมพันธ์ในการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ย โดยเปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธี Dunnett's T3.....	98
36 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของพนักงานตลาด หลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาด หลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการำทำงาน.....	100
37 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของพนักงานตลาด หลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาด หลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน.....	102
38 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของพนักงานตลาด หลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาด หลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน.....	105

บัญชีตาราง (ต่อ)

[illegible]

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แผนภาพการเปรียบเทียบทฤษฎีความต้องการ.....	27

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การบริหารเป็นการจัดการทรัพยากรบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องให้ความสนใจและเกี่ยวข้องอยู่ตลอดเวลา โดยจะต้องอาศัยทรัพยากรการบริหารที่สำคัญๆ ซึ่งประกอบไปด้วย คน เงิน ผลิตภัณฑ์หรือวัสดุสิ่งของ และวิธีการจัดการ

เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า **ทรัพยากรบุคคล** หรือ **คน** เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอันดับต้นขององค์กร เนื่องจากคนจะเป็นตัวขับเคลื่อนในด้านการจัดการและดำเนินการให้องค์กรสามารถก้าวต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

อย่างไรก็ตามความรู้ ความสามารถของบุคลากรเพียงอย่างเดียวมิอาจทำให้หน่วยงานประสบผลสำเร็จได้ หากบุคลากรในองค์กรปราศจากความตั้งใจและความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ฉะนั้นการที่บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความพึงพอใจและปัจจัยจูงใจของการปฏิบัติงานที่มีต่องานในองค์กร

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ที่จะมุ่งเป็นตลาดรองที่มีสภาพคล่องของหลักทรัพย์เพื่อการระดมทุนและได้รับความเชื่อมั่นจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย มีภารกิจหลักในการสนับสนุนให้มีการขยายฐานผู้ลงทุน โดยให้ความสำคัญกับผู้ลงทุนทุกประเภทควบคู่ไปกับการสร้างวัฒนธรรมการลงทุน จัดให้มีหลักทรัพย์เพื่อการระดมทุนที่มีคุณภาพและหลากหลาย มีระบบซื้อขายหลักทรัพย์และระบบสนับสนุนที่มีความปลอดภัยและเชื่อถือได้ตามมาตรฐานสากลโดยใช้เทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพ ให้บริการด้านการเปิดเผยข้อมูลที่รวดเร็ว ถูกต้อง ครบถ้วน พร้อมทั้งการให้ความรู้และความเข้าใจในเรื่องการลงทุนอย่างทั่วถึง

จากการที่องค์กรแห่งนี้ ซึ่งถือได้ว่าเป็นองค์กรชั้นนำและเป็นองค์กรหลักที่ทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จึงเป็นหน่วยงานหนึ่งที่ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรในทุกๆด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านทรัพยากรบุคคล ผู้บริหารมุ่งที่จะพัฒนาบุคลากรให้เก่งงาน เก่งคน และสนใจพัฒนาตนเอง โดยได้มีการสนับสนุนสวัสดิการต่างๆ ให้กับบุคลากรในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีเจตคติที่ดีต่องานและเกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดให้แก่องค์กร โดยการสร้างแรงจูงใจและโน้มน้าวจิตใจของบุคลากรให้เกิดความรัก ความผูกพัน ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจทุ่มเทความสามารถที่มีอยู่ให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างจริงจังและให้บุคลากรได้ตระหนักถึง

ความรับผิดชอบที่ตนเองมีต่อหน้าที่การงาน และที่สำคัญที่สุดคือ คุณค่าความสามารถของคนที่มิต่อหน่วยงาน (สมพงษ์ เกษมสิน.2526:239)

เนื่องจากปัจจัยจูงใจเป็นสิ่งที่สำคัญไม่น้อยไปกว่าองค์ประกอบอื่นๆ จึงกล่าวได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร หากบุคลากรไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน อาจเป็นสาเหตุหนึ่งทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างไม่เต็มความสามารถ ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อันจะก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมาได้

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาถึงบุคลิกภาพ ทักษะการทำงาน แรงจูงใจ และความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน ซึ่งผลการวิจัยจะสามารถช่วยให้พนักงานทราบถึงปัจจัยต่างๆที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพและนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานตามเป้าหมายที่ต้องการต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ย/เดือน ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร ที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านบุคลิกภาพที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านทักษะการทำงาน ได้แก่ ด้านเทคนิค ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความคิด ด้านการบริหาร ที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
4. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
5. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง แก้ไข ตัดสินใจ ด้านการบริหารบุคลากร และการจัดการองค์กร
2. การศึกษาค้นคว้าการวิจัยครั้งนี้สามารถใช้เป็นแนวทางหรือข้อแนะนำสำหรับพนักงานเพื่อปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ประสบความสำเร็จ

ขอบเขตของงานวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานประจำตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ทั้งเพศชายและหญิง รวมทั้งสิ้นจำนวน 950 คน ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2549 (ที่มา : SET ANNUAL REPORT 2006) ได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทน ของประชากรโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane.1967:580-581) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 300 คน ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตร} \quad n &= \frac{N}{1 + N(e)^2} \\ \text{โดยที่ } n &= \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง} \\ N &= \text{จำนวนประชากร เท่ากับ 950 คน} \\ e &= \text{ค่าสัดส่วนความคลาดเคลื่อนที่จะยอมรับได้ 5 \% (0.05)} \\ \text{แทนสูตร } n &= \frac{950}{1 + 950 \times (0.05)^2} \\ n &= 281 \text{ คน} \end{aligned}$$

และผู้วิจัยได้สำรองเผื่อแบบสอบถามไม่สมบูรณ์อีก 7 % เท่ากับ 19 คน รวมเป็นขนาด ตัวอย่างทั้งหมด 300 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ทั้ง เพศชายและหญิง โดยการใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling)

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบด้วย

1. ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์

1.1 เพศ

1.1.1 ชาย

1.1.2 หญิง

1.2 อายุ

1.2.1 20 – 29 ปี

1.2.2 30 - 39 ปี

1.2.3 40 - 49 ปี

1.2.4 50 ปีขึ้นไป

- 1.3 สถานภาพสมรส
 - 1.3.1 โสด
 - 1.3.2 สมรส / อยู่ด้วยกัน
 - 1.3.3 หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่
- 1.4 ระดับการศึกษา
 - 1.4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - 1.4.2 ปริญญาตรี
 - 1.4.3 สูงกว่าปริญญาตรี
- 1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
 - 1.5.1 15,000 บาท
 - 1.5.2 15,001-25,000 บาท
 - 1.5.3 25,001-35,000 บาท
 - 1.5.4 35,001-45,000 บาท
 - 1.5.5 45,001 บาทขึ้นไป
- 1.6 ระยะเวลาที่ทำงานในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
 - 1.6.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี
 - 1.6.2 6-10 ปี
 - 1.6.3 11-15 ปี
 - 1.6.4 15-20 ปี
 - 1.6.5 20 ปีขึ้นไป
2. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ
 - 2.1 ชอบความเป็นผู้นำ
 - 2.2 ชอบความกระตือรือร้น
 - 2.3 ชอบการวางแผน
 - 2.4 ชอบการแสดงออก
 - 2.5 ชอบการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ
3. ปัจจัยด้านทักษะการทำงาน
 - 3.1 ด้านเทคนิค
 - 3.2 ด้านมนุษยสัมพันธ์
 - 3.3 ด้านความคิด
 - 3.4 ด้านการบริหาร

4. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

- 4.1 ด้านลักษณะงานที่ทำ
- 4.2 ด้านการยอมรับในผลงานที่ทำ
- 4.3 ด้านความรู้สึกรับผิดชอบในการทำงาน
- 4.4 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- 4.5 ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน
- 4.6 ด้านปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย
- 4.7 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ประกอบด้วย

- 1. ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
 - 1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน
 - 1.2 ด้านอำนาจในการทำงาน
 - 1.3 ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน
- 2. ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
 - 2.1 หัวหน้า / เพื่อนร่วมงาน
 - 2.2 ความสะดวกสบาย
 - 2.3 ภาพลักษณ์องค์กร
 - 2.4 ความมั่นคงในหน้าที่การงาน
 - 2.5 เงินเดือนและสวัสดิการ
 - 2.6 สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ลักษณะประชากรศาสตร์ หมายถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ทำงานในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

2. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะโดยรวมของพนักงานซึ่งมีความเป็นเอกลักษณ์ทำให้พนักงานแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นความเป็นผู้นำ ความกระตือรือร้น การวางแผน การแสดงออก การเรียนรู้ ที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงาน

3. ด้านการเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพนักงานหรือความโน้มเอียงของพฤติกรรมจากประสบการณ์ที่สั่งสมไว้ หรือเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเดิมไปสู่พฤติกรรมใหม่ที่ค่อนข้างถาวร โดยมาจากการฝึกฝนหรือการมีประสบการณ์

4. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นสิ่งกระตุ้น หรือแรงผลักดันจากความต้องการ หรือความคาดหวังต่างๆ เพื่อให้พนักงานมีความเต็มใจ และมีความพึงพอใจในการที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผล ไม่ว่าจะเป็นลักษณะงานที่ทำ การยอมรับในผลงานที่ทำจากเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ลักษณะงาน หมายถึง หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างสอดคล้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย

การยอมรับในผลงานที่ทำ หมายถึง การที่ผู้อื่นเห็นด้วยกับผลการทำงานหรือผลงานนั้นๆ

ความมั่นคงในหน้าที่การงาน หมายถึง ความรู้สึกปลอดภัยในหน้าที่การงานนั้นๆ

เงินเดือน หมายถึง เงินที่จ่ายแก่คนงาน หรือลูกจ้าง หรือผู้ทำงานแทนตน

สวัสดิการ หมายถึง การให้สิ่งทีเื้อออำนวยความสะดวกให้ผู้ทำงานมีชีวิตและสภาพความเป็นอยู่ที่ดีและสะดวกสบาย เช่น มีสถานพยาบาล ให้ที่พักอาศัยจัดรถรับส่ง

โอกาส หมายถึง ช่อง ทาง เวลาที่เหมาะสม จังหวะ

ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง โอกาส การพัฒนาและความเจริญในสายงาน

ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย หมายถึง การกำหนดความมากน้อยของจำนวนงานที่ได้รับมอบหมาย

5. ปัจจัยด้านทักษะการทำงาน หมายถึง การมีความรู้ ความชำนาญ ในงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย

ทักษะทางเทคนิค หมายถึง ความสามารถในการใช้เครื่องมือสื่อสาร โดยผ่านระบบคอมพิวเตอร์ การใช้เครื่องคำนวณ

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การทำงานเป็นทีม เข้ากับผู้อื่นได้

ทักษะด้านความคิด หมายถึง ความสามารถในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ

ทักษะด้านการบริหาร หมายถึง การนำความรู้ความสามารถที่มีประยุกต์ใช้กับงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

การบริหารค่าตอบแทน หมายถึง การบริหารผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจในรูปแบบต่างๆ เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน เงินชดเชย สิทธิประโยชน์ บริการต่างๆ หรือผลประโยชน์อย่างอื่นที่องค์กรให้กับบุคลากรเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงาน

ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า หมายถึง การมีโอกาที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถและศักยภาพ อีกทั้งความชำนาญจากที่ได้ปฏิบัติอยู่ รวมตลอดจนถึงความตั้งใจในการทำงานสำหรับสร้างผลงานเพื่อให้ได้รับการยอมรับ ได้ดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญขึ้น รับการเลื่อนขั้น หรือเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรในองค์กร ซึ่งสามารถวัดได้จาก การที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบที่มีความสำคัญมากขึ้น การที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ และความรับผิดชอบมากขึ้น โอกาสการได้เลื่อนตำแหน่ง โอกาสที่จะได้ทำงานที่ตนเองมีความชำนาญ

6. ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การทำงานโดยสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ มี 3 ด้าน

6.1 ทำงานเสร็จตามเวลา หมายถึง สามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย หรือจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

6.2 ผลสำเร็จของงาน คือ การทำงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

6.3 ผลงานที่ทำเมื่อเทียบกับผู้อื่น หมายถึง ผลงานของตนเองเมื่อเทียบกับผลงานของผู้อื่น ได้รับการยอมรับหรือไม่

7. ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ หมายถึง การพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ไม่ว่าจะเป็นด้านความก้าวหน้า และด้านผลสำเร็จของงานหรือการประสบผลสำเร็จในการทำงานมี 6 ด้าน

7.1 หัวหน้า หมายถึง ผู้นำฝูงหรือนำพวก , ผู้เป็นใหญ่ในหมู่หนึ่งๆ , นายงาน , ลูกพี่

เพื่อนร่วมงาน หมายถึง คนที่ทำงานร่วมกัน

7.2 ความสะดวกสบาย หมายถึง ความสุขกายสุขใจ , ราบรื่น

7.3 ภาพลักษณ์องค์กร หมายถึง ภาพที่เกิดขึ้นในความนึกคิดเมื่อพูดถึงองค์กรนั้นๆ

7.4 ความมั่นคงในหน้าที่ หมายถึง ความรู้สึกปลอดภัยในหน้าที่ๆการงานนั้นๆ

7.5 เงินเดือน หมายถึง เงินที่จ่ายแก่คนงาน หรือลูกจ้าง หรือผู้ทำงานแทนตน

สวัสดิการ หมายถึง การให้สิ่งทีเื้ออำนวยความสะดวกให้ผู้ทำงานมีชีวิตและสภาพความเป็นอยู่ที่ดีและสะดวกสบาย เช่น มีสถานพยาบาล ให้ที่พักอาศัยจัดรถรับส่ง

7.6 สิ่งแวดล้อม หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่โดยรอบตัวมนุษย์ ทั้งที่มนุษย์ประดิษฐ์ขึ้นและที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย มีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาที่ทำงานในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย แตกต่างกันมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ ชอบเป็นผู้นำ ชอบความกระตือรือร้น ชอบการวางแผน ชอบการแสดงออก ชอบการเรียนรู้สิ่งใหม่ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

3. ปัจจัยด้านทักษะการทำงาน ได้แก่ ด้านเทคนิค ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความคิดด้านการบริหาร ด้านการสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

4. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการยอมรับในผลงานที่ทำด้านความรู้สึกลับมั่นคงในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ด้านปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

5. ความพึงพอใจในงาน ได้แก่ การช่วยเหลือสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน งานที่ทำท้าทายความเสมอภาคในการรับรางวัล การติดต่อสื่อสาร ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เป็นการศึกษาลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ด้านบุคลิกภาพ ทักษะการทำงาน แรงจูงใจ ตลอดจนศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จกับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาโดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทักษะการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการทำงาน
5. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน
6. ประวัติความเป็นมาของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ; และคนอื่นๆ. (2541 : 49-53) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้ดังนี้ (Personality) หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งเป็นลักษณะเอกลักษณ์ที่แสดงออกทั้งทางด้านความคิด ความรู้สึก ความสนใจ สติปัญญา รวมทั้งด้านสรีระเน้นบุคลิกภาพภายนอกและภายใน ทำให้สามารถแยกแยะความแตกต่างของบุคคลได้หรือหมายถึง ลักษณะภายในและภายนอกของบุคคล รวมทั้งรูปร่าง ทรวดทรง การแต่งกาย อากัปกริยา ท่าทาง การวางตัว ความสนใจ นิสัย ความสามารถ การหย่อนสมรรถภาพ ความชอบ ความไม่ชอบ ความร่าเริง ความอดทน เชาว์ปัญญา ความจำ การลืม และรสนิยม เป็นต้น ปัจจัยที่กำหนดบุคลิกภาพของบุคคล (Personality determinants) ได้แก่ พันธุกรรม และสิ่งแวดล้อม

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

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

อดุลย์ จาตุรงค์กุล (2545:269) ได้ให้นิยามของบุคลิกภาพไว้ว่า คุณสมบัติต่างๆ ที่ทำให้บุคคลมีความแตกต่างกันไปจากบุคคลอื่น หรือเป็นโครงสร้างภายในของบุคคล

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

พันธุกรรม (Heredity) หมายถึง ลักษณะต่างๆ ที่ได้รับการถ่ายทอดจากบรรพบุรุษไปสู่ลูกหลาน โดยผ่านทางยีนส์ (Genes) ในโครโมโซม (Chromosome) ซึ่งได้แก่ ลักษณะด้านร่างกาย เช่น ความสูง สีผิว เพศ ชนิดของโลหิต เป็นต้น ลักษณะทางสติปัญญา และโรคบางชนิด เช่น โรคเบาหวาน ตาบอดสี เป็นต้น

สิ่งแวดล้อม (Environment) หมายถึง สภาพที่มีผลต่อบุคลิกภาพ เช่น สภาพแวดล้อมก่อนเกิด หลังเกิด การอบรมเลี้ยงดู การศึกษา กลุ่มเพื่อนๆ ทัศนคติ ค่านิยม วัฒนธรรม เป็นต้น

แนวคิดที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพ มีดังนี้

1. บุคลิกภาพเป็นผลรวมจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม
2. บุคลิกภาพต้องมีการสร้างเสริม ไม่ได้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ
3. บุคลิกภาพต้องใช้เวลาในการหล่อหลอมมาเป็นระยะเวลานาน ไม่อาจเกิดขึ้นได้ในช่วงระยะเวลาสั้น
4. บุคลิกภาพพื้นฐานของบุคคลจะถูกหล่อหลอมในช่วงอายุ แรกเกิด – 6 ขวบ
5. บุคลิกภาพสามารถปรับปรุงได้ ไม่ใช่สิ่งที่คงที่ตายตัว
6. ไม่มีบุคคลคู่ใดที่จะมีบุคลิกภาพเหมือนกันทุกประการ (No two individuals are ever identical)
7. ไม่มีบุคลิกภาพของบุคคลใดที่สมบูรณ์พร้อมจนไม่มีทางปรับปรุงหรือพัฒนาให้ดีขึ้นได้อีก (No two person are born exactly alike)
8. บุคลิกภาพ หมายถึง ถึง ลักษณะทางกายและจิตร่วมกัน และมีส่วนเกี่ยวข้องกับอย่างใกล้ชิดกับความรอบรู้ (Cognitive) อารมณ์ (Affective) อันจะเป็นรูปอารมณ์ติดกาย (Temperament) และการกระทำ (Cona-tive) ซึ่งจะออกมาในลักษณะนิสัย (Character)
9. บุคลิกภาพ มีผลโดยตรงทั้งบวกและลบต่อองค์การ ธุรกิจ การงาน หรือสะท้อนเป็นภาพพจน์ของหน่วยงานและองค์การ
10. บุคลิกภาพมีผลอย่างยิ่งต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของบุคคลทั้งส่วนตน

ครอบครัว และหน่วยงาน

ประเภทบุคลิกภาพตามท้องที่การคัดเลือก (Selected organization personality)

การคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานด้วยการสัมภาษณ์จะมุ่งให้ความสำคัญในเรื่องต่อไปนี้

1. ร่างกาย (Physical) หมายถึง รูปร่าง หน้าตา สุขภาพ น้ำหนัก ความสูง ทรงผม การเดิน การแต่งกาย เป็นต้น
2. ความรู้ (Knowledge or attainments) หมายถึง ความรู้ทางวิชาสามัญ วิชาชีพ ความรู้พิเศษ ประสบการณ์ในการทำงาน
3. เชาวนปัญญา (Intelligence) หมายถึง ความเฉลียวฉลาด ความรอบคอบ ไหวพริบ และการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า
4. ความสนใจ (Interests) หมายถึง ความเอาใจใส่ ความสนใจของแต่ละคนว่ามีความสนใจในเรื่องต่างๆ มากน้อยเพียงใด เช่น การเมือง กีฬา งานอดิเรก เป็นต้น
5. นิสัยใจคอ (Habit or disposition) หมายถึง เป็นคนเอาการเอางาน โอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ขี้หงุดหงิด ไม่สู้งาน เป็นต้น

ประเภทบุคลิกภาพ ประกอบด้วย

1. บุคลิกภาพทางร่างกาย (Physical personality) เช่น รูปร่าง ขนาด น้ำหนัก หน้าตา ความสูง สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพและความแข็งแรงในตัวบุคคลและยังมีผลทางจิตใจด้วย
2. บุคลิกภาพทางจิตใจ (Psychological personality) เช่น ความจำ การลืม จินตนาการ ความสนใจ ความตั้งใจ การตัดสินใจ เป็นต้น ซึ่งเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับสมอง
3. บุคลิกภาพทางความสามารถ (Capability personality) หมายถึง ความสามารถในการทำงานอันเป็นลักษณะเฉพาะบุคคล เช่น แก่เหตุการณ์เฉพาะหน้า สติปัญญา ไหวพริบ ความคิดริเริ่ม และความสามารถอันเกิดจากการฝึกฝน
4. บุคลิกภาพทางจริยธรรม (Ethical personality) หมายถึง ความประพฤติ คีลธรรมจรรยา เช่น ความสุภาพ ความอ่อนโยน ความซื่อสัตย์ ความไม่เห็นแก่ตัว เป็นต้น
5. บุคลิกภาพทางสังคม (Social personality) คือ พฤติกรรมที่แสดงต่อผู้อื่นจะเป็น รูปร่าง ท่าทาง กริยา ความประพฤติ เช่น ชอบคบหาสมาคม ชอบเก็บตัว สงบเสถียร ยอมรับในเหตุผลของผู้อื่น เป็นต้น
6. บุคลิกภาพทางใจและอารมณ์ (Mental and emotional personality) คือ ความรู้สึกทางจิตใจที่ทำให้เกิดการกระทำต่างๆ เช่น ตื่นเต้น ตกใจง่าย เฉยๆ กล้าหาญ ใจเย็น เป็นต้น
7. บุคลิกภาพทางกำลังใจ (Morale personality) คือ ความสามารถที่ควบคุมบังคับ พฤติกรรมต่างๆ ที่กระทำไปโดยเจตนาได้ เช่น เป็นคนกระฉับกระเฉง ว่องไว ฉะฉาน ใจแข็ง ใจอ่อน มีความมั่นคง ความขยันหมั่นเพียร บากบั่น อุตุน ต่อต้านกับความลำบาก ความขาดแคลน การต่อสู้กับอุปสรรค ความเบื่อหน่าย ความตั้งใจ ยึดมั่นในจุดหมาย ขจัดอุปสรรค สงบเสถียร

คนที่กำลังใจดีสามารถควบคุมพฤติกรรมไว้ได้ คนที่กำลังจิตใจ อ่อนไหวจะไม่สามารถควบคุมพฤติกรรมของตนได้ เป็นต้น

ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดบุคลิกภาพ

ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดบุคลิกภาพ (Personality determinants) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการกำหนดบุคลิกภาพของบุคคล บุคลิกภาพจะเป็นอย่างไรขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดดังนี้

1. ตัวกำหนดทางด้านสรีระวิทยา (ทางด้านร่างกายและจิตใจ) (Constitutional determinants) ซึ่งได้รับการถ่ายทอดทางพันธุกรรมแต่กำเนิด โดยผ่านทางยีนส์ในโครโมโซม ซึ่งได้แก่ ลักษณะความสูง ผิว สติปัญญา เป็นต้น

2. ตัวกำหนดทางด้านการเป็นสมาชิกกลุ่ม (Group determinants) ได้แก่ กลุ่มครอบครัว กลุ่มโรงเรียน กลุ่มเพื่อน กลุ่มสังคม เป็นต้น จากการศึกษาพบว่า กระบวนการขัดเกลา หรือการอบรมสั่งสอนของกลุ่มมีอิทธิพลต่อการกำหนดบุคลิกภาพของบุคคลในหลายระดับด้วยกัน กล่าวคือ เมื่อเด็กเข้าโรงเรียน ครู เพื่อน นักเรียน มีอิทธิพลต่อการกำหนดหรือพัฒนาบุคลิกภาพของเด็กในฐานะเป็นสมาชิกของโรงเรียน หรือกลุ่มเพื่อน เมื่อเด็กเติบโต ไปทำงาน มีชีวิตในสังคม จะได้รับการขัดเกลาถ่ายทอดและพัฒนาบุคลิกภาพอย่างหลีกเลี่ยง ไม่ได้และมีกลุ่มที่สำคัญอีกกลุ่มหนึ่ง คือ สื่อมวลชน ซึ่งมีมากมายหลากหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นหนังสือ สิ่งพิมพ์ โทรทัศน์ วิทยุ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในยุคปัจจุบันเป็นยุคข่าวสารข้อมูล เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดหรือปรับเปลี่ยนบุคลิกภาพของบุคคลโดยไม่รู้ตัว

3. ตัวกำหนดบทบาท (Role determinants) บุคคลในสังคมต่างมีบทบาทหลายบทบาท เช่น พ่อ แม่ ลูก พี่ น้อง สามี ภรรยา ปู่ ย่า ตา ยาย และยังมีบทบาทในสังคม เช่น นายกรัฐมนตรี วิทยากร ที่ปรึกษา อาจารย์ การมีหลายบทบาททำให้ต้องมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันไปตามแต่ละบทบาทซึ่งเป็นที่มาของบุคลิกภาพ

4. ตัวกำหนดทางด้านสถานการณ์ หรือสภาวะแวดล้อม (Situation determinants) สถานการณ์บางสถานการณ์เป็นตัวสำคัญในการกำหนดบุคลิกภาพและพฤติกรรมของบุคคล เนื่องจากสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เป็นเหตุให้บุคคลเกิดความกดดันและกังวลใจ วิธีการลดความกดดันหรือกังวลใจอาจใช้กลไกป้องกันตัว

5. การยอมรับของกลุ่ม (Social determinants) คนที่มีบุคลิกภาพดียอมรับที่ยอมรับของคนทั่วไป หรือ ชอบที่จะให้รวมอยู่ในกลุ่มเนื่องจากทำให้เกิดความมั่นคงทางจิตใจ

ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychoanalytics theory) Sigmund Freud จิตแพทย์ชาวเวียนนา ประเทศออสเตรีย เป็นผู้เสนอทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychoanalytics theory) เป็นทฤษฎีที่เน้นความสำคัญของจิตใต้สำนึก (Unconscious mind) และยอมรับว่า บุคลิกภาพของบุคคลเป็นผลมาจากการทำงานของโครงสร้างจิต 3 ระบบ คือ Id , Ego และ Superego

1. 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 สัญชาตญาณแห่งการมีชีวิตและความตาย เป็นแรงขับภายในที่สำคัญมากต่อการพัฒนาบุคลิกภาพที่แสดงออกมาเพื่อความสุข ความพอใจของตนเองหรือยึดหลักความพอใจ (Pleasure principle)

2. Ego เป็นส่วนที่ติดต่อกับโลกภายนอกจึงควบคุม Id ให้รู้จักหลักแห่งความจริง (Reality principle) ไม่ใช่แสดงออกตามความพอใจของตนเพียงอย่างเดียว แต่ต้องคิดและแสดงออกอย่างมีเหตุผลด้วย

3. Superego เป็นโครงสร้างของจิตที่เริ่มพัฒนาในวัยเด็ก เมื่ออายุได้ 3-5 ปี จากกรอบมโนทัศน์และถ่ายทอดวัฒนธรรมทางสังคม หรือกระบวนการสังคมประเพณี โดยอาศัยหลักของศีลธรรมจรรยา ขนบธรรมเนียม ประเพณี และค่านิยมต่างๆ ในสังคม (Moral principle) Superego เป็นตัวควบคุมความคิดและความต้องการแสดงออกในลักษณะที่เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

โครงสร้างจิตทั้ง 3 แบบคือ Id , Ego และ Superego มีความสัมพันธ์กัน ถ้าจิต 3 ระบบทำงานมีความสัมพันธ์กันดี บุคคลก็จะแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างเหมาะสม มีสุขภาพจิตดี ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีบุคลิกภาพเหมาะสมกับตน แต่ถ้าพฤติกรรมโครงสร้างจิตทั้ง 3 ระบบทำงานไม่สอดคล้องกันหรือขัดแย้งกัน บุคคลจะมีปัญหาการปรับตัวทางบุคลิกภาพ Ego จะเป็นระบบที่ใช้พลังมากที่สุด เพราะมีหน้าที่ควบคุม Id ในการปรับตัวเข้ากับสังคมที่บุคคลนั้นอาศัยอยู่ บางครั้ง Ego ไม่สามารถควบคุม Id ได้ บุคคลก็จะแสดงสิ่งต่างๆ ออกมาตามที่ Id บรรดาปรารถนา โดยไม่ยึดหลักแห่งความจริงสำหรับคนที่เคร่งครัดต่อระเบียบ หรือกฎเกณฑ์มากจนเกินไปพลังจิตส่วนใหญ่จะถูกนำไปใช้ใน Superego เพื่อต่อต้าน Id ทำให้พลังงานจิตที่มีระบบ Ego มีน้อยลง จึงทำให้ปรับตัวลำบากเนื่องจากเกิดความกลัวและความวิตกกังวล อย่างไรก็ตาม Ego ต้องทำหน้าที่ประนีประนอมทั้ง Id และ Superego ให้แสดงออกมาอย่างเหมาะสมและมีเหตุผล

กลไกป้องกันตัว (Defense mechanism) เมื่อบุคคลเติบโตขึ้นอิทธิพลของการเรียนรู้จะทำให้รู้จักปรับตัวได้เมื่อเกิดปัญหา ปัญหาที่เกิดขึ้นอาจจะมีสาเหตุมาจากสิ่งแวดล้อมภายนอกหรือเกิดจากความขัดแย้งภายในใจของบุคคลนั่นเอง โครงสร้างจิตระบบ Ego จะมีหน้าที่สำคัญในการป้องกันไม่ให้เกิดความวิตกกังวลมากเกินไป โดยใช้หลักแห่งความจริงมาแก้ปัญหา แต่ในบางครั้ง Ego จำเป็นต้องแก้ปัญหาในลักษณะที่บิดเบือนและไม่ชอบด้วยเหตุผล เพื่อป้องกันการจู่โจมของ Id และ Superego ซึ่งเรียกว่า กลไกป้องกันตัว อันเป็นกลวิธีที่มนุษย์ได้จากการเรียนรู้ และเป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่ต้องใช้กลวิธีนี้ แต่หากบุคคลแก้ความวิตกกังวลโดยใช้กลไกป้องกันตัวมากเกินไป จะทำให้สูญเสียพลังมากไป ทำให้พลังงานจิตที่ Ego จะนำไปใช้ประนีประนอม Id

กับ Superego โดยมิใช้หลักแห่งความจริงน้อยลง และอาจมีผลต่อสุขภาพจิตของบุคคลได้ ทำให้ไม่ยอมเผชิญกับความจริงและนำไปสู่ปัญหาบุคลิกภาพ นักจิตวิทยาากลุ่มจิตวิเคราะห์ได้เสนอกลไกป้องกันตัวไว้หลายวิธีดังนี้

1. การเก็บกด (Repression) เป็นการเก็บความรู้สึกทุกข์ เศร้าโศก ผิดหวัง หรือละอายใจต่างๆออกไปจากจิตสำนึก เพื่อให้ตนเองสบายใจขึ้น
2. การโยนบาป (Projection) เป็นการโยนความผิดไปให้ผู้อื่น เพื่อความสบายใจของตน แต่เป็นการทำงานในระดับจิตสำนึก
3. การอ้างเหตุผล (Rationalization) เป็นกลไกป้องกันตัวที่บุคคลพยายามหาเหตุผลมาอ้าง หรือแก้ตัวเพื่อให้ตนเองสบายใจ
4. การทำให้สิ่งที่ตรงข้ามกับความรู้สึก (Reaction Formation) เป็นการกระทำที่บุคคลนั้นก็ไม่รู้ตัวเพราะเป็นการทำงานในระดับจิตใต้สำนึก
5. การปฏิเสธ (Denial) เป็นการบอกปิด หรือการไม่ยอมรับข่าวสาร หรือเหตุการณ์ต่างๆ
6. การถอยกลับ (Regression) บางครั้งเมื่อบุคคลเกิดความไม่สบายใจ อาจจะมีพฤติกรรมถอยกลับไปสู่วัยต้นๆอีก เพื่อลดความกังวลใจที่เกิดขึ้น
7. การเพ้อฝัน (Fantasy) เป็นการนึกฝันเพื่อให้เกิดความสบายใจแก่ตนเอง เพราะความจริงไม่สามารถเกิดขึ้นได้
8. การชดเชย (Compensation) คนบางคนมีปมด้อย และรู้สึกกังวลถึงปมด้อยของตนเองตลอดเวลาจึงมีพฤติกรรมชดเชยโดยการสร้างปมเด่น เพื่อชดเชยปมด้อยของตนทำให้สบายใจขึ้น
9. การระบาย (Sublimation) การแสดงถึงความต้องการบางอย่าง สังคมอาจไม่ยอมรับบุคคลจึงหาทางระบายเพื่อความสบายใจของตน

คุณสมบัติบุคลิกภาพที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมองค์กร

(ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ; และคนอื่นๆ. พฤติกรรมองค์การ.2541 : 57-61) คุณสมบัติบุคลิกภาพที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมองค์การ (Major personality influencing OB) ในส่วนนี้เราต้องมีความระมัดระวังที่จะประเมินคุณสมบัติบุคลิกภาพที่สำคัญ ซึ่งพบว่าเป็นตัวชี้ที่มีอำนาจสำหรับพฤติกรรมในองค์การ ประกอบด้วย

1. สภาพการควบคุมตัวเอง (Locus of control) เป็นระดับซึ่งบุคคลเชื่อว่าเขาจะควบคุมชะตาชีวิตของตนเองได้มากหรือน้อยประกอบด้วย 2 กรณี คือ (1) สภาพการควบคุมจากภายใน (Internal) เป็นบุคคลซึ่งเชื่อว่าเขาสามารถควบคุมสิ่งซึ่งเกิดขึ้นกับเขาได้ (2) สภาพการควบคุมจากภายนอก (External) เป็นบุคคลที่เชื่อว่าสิ่งซึ่งเกิดขึ้นควบคุมจากอิทธิพลภายนอก เช่น โชคชะตาหรือโอกาส การวิจัยจำนวนมากได้เปรียบเทียบสภาพการควบคุมจากภายในและภายนอกพบว่า ผู้ที่มี

สภาพการควบคุมจากปัจจัยภายนอกสูงเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในการทำงานน้อย มีอัตราการขาดงานสูง มีส่วนในการกำหนดงานและมีความเกี่ยวข้องกับงานน้อยกว่ากลุ่มที่มีสภาพการควบคุมจากภายใน สาเหตุที่สภาพการควบคุมจากภายนอกไม่ได้รับความพึงพอใจ คือ เขารู้ตัวเองว่ามีการควบคุมตัวเองเกี่ยวกับผลลัพธ์ขององค์การได้น้อย ผลกระทบจากสภาพการควบคุมเกี่ยวกับการขาดงานเป็นสิ่งที่น่าสนใจ สภาพการควบคุมจากภายในเชื่อว่าสุขภาพเป็นสิ่งสำคัญภายใต้การควบคุมตัวเองโดยมีอุปนิสัยที่เหมาะสมเพื่อที่จะมีความรับผิดชอบมากขึ้นสำหรับสุขภาพและมีอุปนิสัยที่ดี ซึ่งจะนำไปสู่การเกิดเหตุการณ์ เจ็บป่วย หรือการขาดงานลดลง

2. Machiavellianism (Marchs) การจูงใจบุคคลเพื่อให้ได้รับอำนาจและการควบคุมพฤติกรรมของบุคคลอื่นซึ่งเป็นมาตรการที่ใช้วัดบุคคลในเรื่องเหตุผล การควบคุมอารมณ์

3. การยกย่อง (Self-Esteem (SE)) เป็นระดับความชอบ พอใจหรือไม่พอใจตนเอง (Self-esteem) การวิจัยพบว่าการพบที่น่าสนใจในพฤติกรรมองค์การ ตัวอย่างเช่น การยกย่องส่วนตัวมีความสนใจในการคาดหวังความสำเร็จ คนที่มี SE สูงจะมีความสามารถที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ และมีความเสี่ยงมากในการคัดเลือกงานมีการสรุปเกี่ยวกับการยกย่องว่าคนที่มี SE ต่ำจะมีการยอมรับอิทธิพลภายนอกมากกว่าคนที่มี SE สูง คนที่มี SE ต่ำ จะเกี่ยวข้องกับการทำให้บุคคลอื่นพอใจ จากการศึกษาจะยืนยันว่าคนที่มี SE สูงจะมีความพึงพอใจในงานมากกว่าคนที่มี SE ต่ำ

4. การตรวจสอบตัวเองในลักษณะบุคลิกภาพ (Self-monitoring) เป็นลักษณะบุคลิกภาพซึ่งวัดความสามารถในการประเมินตัวเองเพื่อปรับพฤติกรรมของตัวเองให้สอดคล้องกับปัจจัยภายนอกหรือปัจจัยสถานการณ์บุคคลที่มีการตรวจสอบตัวเองสูงในการติดตามวัดความสามารถตัวเองจะมีความสามารถในการประยุกต์ในปัจจัยสถานการณ์ภายนอกได้ มีความอ่อนไหวต่อการขึ้นลงของสภาพแวดล้อม และพฤติกรรมที่แตกต่างกันในสถานการณ์ต่างๆ การตรวจสอบตัวเองสามารถที่จะสร้างความแตกต่างกันระหว่างบุคคลที่มีการตรวจสอบตัวเอง การวิจัยเกี่ยวกับการตรวจสอบตนเองอยู่ในระยะเริ่มต้น ดังนั้นการพยากรณ์ อาจจะเป็นลักษณะไม่ชัดเจน เหตุการณ์เบื้องต้นเสนอแนะว่าการตรวจสอบตัวเองในระดับสูงมีแนวโน้มที่จะมีการ สนใจกับพฤติกรรมของบุคคลอื่นด้วย และสามารถทำงานได้มากกว่า ผู้ตรวจสอบตัวเองในระดับต่ำ และตั้งสมมติฐานว่าผู้ตรวจสอบตัวเองสูงจะประสบความสำเร็จในตำแหน่งการบริหาร

5. การเผชิญความเสี่ยง (Risk taking) บุคคลจะมีความแตกต่างกันในความเต็มใจที่จะเผชิญหรือหลีกเลี่ยงความเสี่ยง ซึ่งมีผลกระทบถึงวิธีการที่จะตัดสินใจ เวลาและจำนวนข้อมูลที่ใช้จัดการใช้ก่อนการตัดสินใจ

6. บุคลิกภาพรูปแบบ A (Type A personality) เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถในการต่อสู้กับอุปสรรคได้ตลอดเวลาเพื่อให้บรรลุผลมากขึ้นโดยใช้เวลาลดลง หรือพฤติกรรมแสดงออกถึงความเร่งด่วนและเป็นต่อเหนือคู่แข่ง บุคลิกภาพรูปแบบ A มีลักษณะดังนี้ (1) มีการเคลื่อนไหวการเดินและการรับประทานอย่างรวดเร็ว (2) ไม่อดทนกับเหตุการณ์ส่วนใหญ่ที่เกิดขึ้น (3) มีความคิดที่จะทำสองสิ่งขึ้นไปพร้อมๆกัน (4) ไม่สามารถปล่อยให้มีเวลาว่าง (5) การวัด

ความสำเร็จในรูปของจำนวนในทุกสิ่งที่ปรารถนา บุคลิกภาพรูปแบบ B (Type B personality) พฤติกรรมแสดงออกถึงความสามารถค่อยเป็นค่อยไป ขาดทัศนคติในการแข่งขัน ซึ่งมีลักษณะตรงกันข้ามกับรูปแบบ A บุคลิกภาพรูปแบบ B มีดังนี้ (1) ไม่เดือดร้อนที่จะเกี่ยวกับความรู้สึกเร่งด่วนของเวลา (2) รู้สึกถึงความไม่จำเป็นในการแสดงหรือการอธิบายเกี่ยวกับความสำเร็จ เว้นเสียแต่การเปิดรับในสถานการณ์ (3) แสดงอารมณ์ขันและมีการผ่อนคลายมากกว่าที่จะแสดงความเหนือกว่า (4) สามารถผ่อนคลายโดยไม่เกิดความรู้สึกผิด บุคลิกภาพรูปแบบ A จะเป็นแรงงานที่มีความรวดเร็วเพราะว่ามุ่งที่ปริมาณมากกว่าคุณภาพ ในตำแหน่งการบริหารรูปแบบ A นานๆ ครั้งจะมีความคิดสร้างสรรค์เพราะมุ่งที่ปริมาณและความรวดเร็วซึ่งต้องอาศัยประสบการณ์ในอดีต เมื่อมีการเผชิญกับปัญหาโดยจะไม่จัดสรรเวลาเพื่อพัฒนาผลลัพธ์ที่เป็นเอกลักษณ์สำหรับปัญหาใหม่ นานๆ ครั้งจึงจะเปลี่ยนการตอบสนองเพื่อความท้าทายโดยเฉพาะอย่างยิ่ง บุคลิกภาพรูปแบบ A และบุคลิกภาพรูปแบบ B จะมีความสำเร็จมากขึ้นในองค์กรเพราะจากการทำงานหนักของรูปแบบ A รูปแบบ B จะปรากฏว่าอยู่ในระดับสูง พนักงานขายจำนวนมาก โดยทั่วไปมีบุคลิกภาพรูปแบบ A ผู้บริหารอาวุโส โดยทั่วไปรูปแบบ B คำตอบขึ้นอยู่กับแนวโน้มของรูปแบบ A ที่จะตัดคุณภาพโดยเลือกคุณภาพแทนปริมาณการเลื่อนตำแหน่งในบริษัทและองค์กรมืออาชีพ

จากแนวคิดด้านบุคลิกภาพได้มีการแบ่งบุคลิกภาพของคนทั่วไปออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ คนที่มีบุคลิกภาพแบบ A ซึ่งเป็นบุคลิกภาพที่กระตือรือร้น ส่วนคนที่มีบุคลิกภาพแบบ B ซึ่งเป็นบุคลิกภาพที่ทำงานแบบค่อยเป็นค่อยไป ผู้วิจัยได้นำแนวคิดนี้มาสร้างเป็นแบบสอบถามใน ส่วนที่เป็นบุคลิกภาพ และนำมาใช้ในการกำหนดกรอบความคิดทางด้านตัวแปรอิสระ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทักษะการทำงาน

ทักษะในการจัดการ (Management skills) ผู้จัดการจำเป็นจะต้องมีทักษะและความสามารถ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคนอื่นๆ. : 24)

1. ทักษะด้านเทคนิค (Technical skills) เป็นความสามารถที่จะประยุกต์ใช้ความรู้และความชำนาญเฉพาะด้าน เป็นทักษะของกลุ่มวิชาชีพ เช่น วิศวกร นักการบัญชี หรือ ศัลยแพทย์ที่จะมุ่งทักษะด้านเทคนิค โดยอาศัยการศึกษาที่เป็นทางการ ทักษะที่มีรูปแบบอย่างแพร่หลายจะต้องมีการเรียนรู้เฉพาะด้านทั้งในทางทฤษฎีและการปฏิบัติในสาขากลุ่มวิชาชีพ ทักษะด้านเทคนิคจะไม่มีกำหนดที่ตายตัวเพราะทักษะเหล่านี้อาจเริ่มต้นเรียนรู้ในโรงเรียนหรือที่ทำงานหรืออาจศึกษาจากโปรแกรมการฝึกอบรมที่เป็นทางการได้ งานด้านวิชาชีพหรือเทคนิคเหล่านี้ต้องการผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับบุคคลที่จะต้องพัฒนาทักษะด้านเทคนิคในการทำงาน

2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human skill) เป็นความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นโดยมีความเข้าใจ และมีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นทั้งเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม บุคคลจำนวนมากมีความชำนาญในทักษะด้านเทคนิค แต่ไม่มีความชำนาญด้าน มนุษยสัมพันธ์จึง

ทำให้มีลักษณะความเป็นผู้นำที่บกพร่อง เช่น เป็นผู้ฟังที่ไม่ดีไม่สามารถเข้าใจความต้องการของบุคคลอื่นหรือมีความลำบากที่จะแก้ปัญหาข้อขัดแย้ง เนื่องจากผู้จัดการจะต้องช่วยให้งานต่าง ๆ ลุล่วงไปด้วยดีจึงต้องมีทักษะความเป็นมนุษย์สัมพันธ์เพื่อจูงใจ (Motivate) เพื่อสื่อสาร (Communicate) และมอบหมายงาน (Delegate)

3. ทักษะด้านแนวความคิด (Conceptual skills) เป็นความสามารถด้านความคิดที่จะวิเคราะห์และแยกแยะสถานการณ์ที่ซับซ้อน

4. ทักษะด้านการบริหารธุรกิจ (Business management skills) ประกอบด้วย (1) ทักษะด้านการตัดสินใจ (Planning) และการกำหนดเป้าหมาย (Goal setting) (2) ทักษะด้านการตัดสินใจ (Decision Making) (3) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human relations) (4) ทักษะด้านการตลาด (Marketing) (5) ทักษะด้านการเงิน (Finance) (6) ทักษะด้านการบัญชี (Accounting) (7) ทักษะด้านการบริหาร (Management) (8) ทักษะด้านการควบคุม (Control) (9) ทักษะด้านการเจรจาซื้อขาย (Negotiation) (10) ทักษะด้านนำผลิตภัณฑ์ใหม่ออกสู่ตลาด (Venture launch) (11) ทักษะด้านการบริหารที่สร้างความเจริญเติบโตให้แก่กิจการ (Managing growth) (ศิริวรรณ; และคนอื่นๆ. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ. : 36)

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทักษะการทำงานผู้วิจัยได้นำมาใช้ในการสร้างแบบสอบถามในส่วนทักษะการทำงาน และนำมาใช้ในการกำหนดกรอบความคิดทางด้านตัวแปรอิสระโดยแนวคิดดังกล่าวจะทำให้เราทราบว่าทักษะใดที่มีส่วนสำคัญในการทำงานให้ประสบความสำเร็จในการทำงานในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

การจูงใจ (Motivation)

การจูงใจเป็นคำศัพท์ทั่วๆ ไปที่จัดอยู่ในกลุ่มเดียวกับคำต่อไปนี้ ได้แก่ แรงขับ (Drives) ความอยาก (Desires) ความต้องการ (Needs) และความปรารถนา (Wishes)

ความหมายของการจูงใจในลักษณะง่ายๆ ก็คือ การนำปัจจัยต่างๆ ได้แก่ การทำให้ตื่นตัว (Arousal) การคาดหวัง (Expectancy) การใช้เครื่องล่อ (Incentive) และการลงโทษ (Punishment) มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ (พะยอม วงศ์สารศรี. 2530 : 226)

ประเภทของการจูงใจ

นักจิตวิทยาได้แบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท

1. การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการจะทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเอง โดยไม่ต้องใช้สิ่งล่อใดๆ มากกระตุ้นการจูงใจประเภทนี้มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานต่างๆ เป็นอย่างยิ่ง การจูงใจประเภทนี้ ได้แก่

ความต้องการ (Need) เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่าคนเราทุกคนมีความต้องการและความต้องการทำให้เกิดแรงขับ แรงขับทำให้คนเราแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายซึ่งจะเกิดผล คือ ความสบายใจ ความพอใจ เช่น ความต้องการความสำเร็จทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการกระทำพฤติกรรมต่างๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ

ความสนใจพิเศษ (Special interest) ถ้าผู้ปฏิบัติงานคนใดมีความสนใจสิ่งใดเป็นพิเศษ จะมีความตั้งใจในการทำงาน ทำให้งานประสบความสำเร็จได้ในเวลาอันรวดเร็ว

ทัศนคติหรือเจตคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น จัดเป็นการจูงใจภายในที่จะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เช่น ถ้าผู้ปฏิบัติมีทัศนคติที่ดีต่อหัวหน้างาน จะมีผลต่อการทำงานเป็นอย่างดี

2. การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นการจูงใจภายนอกได้แก่ เป้าหมายหรือการคาดหวังของบุคคล ความก้าวหน้า และเครื่องล่อต่างๆ เช่น การชมเชย การติเตียน การให้รางวัล การประกวด การลงโทษ และการแข่งขัน เป็นต้น

การจูงใจ : ภูมิหลังและแนวโน้ม

การจูงใจ : ภูมิหลังและแนวโน้ม (Motivation : Background and trends) การแข่งขันเพื่อเน้นความเจริญเติบโตในการจ่ายค่าตอบแทนโดยใช้เกณฑ์ผลปฏิบัติงาน (Performance-Based) คือการลดต้นทุน (Cutting cost) การจัดโครงสร้างใหม่ (Restructuring) และการผลักดันผลปฏิบัติงาน (Boosting performance) ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำมาใช้ในการพิจารณาการจ่ายค่าตอบแทน การเน้นการจ่ายค่าตอบแทนตามผลปฏิบัติงานยังเป็นรากฐานที่นำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพ และแผนงานสร้างความผูกพันของพนักงาน การปฏิบัติดังกล่าวทำให้พนักงานรู้สึกเป็นเสมือนหุ้นส่วน จึงปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจเพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นตามที่ตนเองตั้งเป้าหมายไว้

ประเภทของแผนงานการสร้างสิ่งจูงใจ (Type of Incentive plans) สิ่งจูงใจที่นำเสนอเพิ่มเติมจากค่าจ้างหรือเงินเดือน โดยทั่วไปจะเกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน (Byars : & Rue. 1997 : 320) หรือเป็นสิ่งกระตุ้นจากภายในร่างกายหรือสิ่งจูงใจจากสิ่งแวดล้อมภายนอกให้เกิดความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งแผนงานการสร้างสิ่งจูงใจ มีดังนี้

1. แผนงานสร้างสิ่งจูงใจของแต่ละบุคคล (Individual Incentive Programs) เป็นแผนงานที่จูงใจให้พนักงานเกิดการปฏิบัติงานโดยสัมพันธ์กับรายได้ที่เพิ่มขึ้นที่เหนือกว่าฐานของเงินเดือนที่ให้แก่พนักงานแต่ละคน ซึ่งสามารถปฏิบัติงานได้มาตรฐานเฉพาะ โดยจะมีการจ่ายเงินเพิ่มขึ้นในรูปของโบนัส เมื่อปฏิบัติงานถึงจุดที่ตั้งไว้ (Spot bonuses) เพื่อเป็นรางวัลแก่พนักงานเป็นรายบุคคลสำหรับการทำงานเสร็จ

2. แผนงานการสร้างสิ่งจูงใจเป็นกลุ่ม (Group Incentive Programs) เป็นแผนงานการสร้างสิ่งจูงใจของแต่ละบุคคล แต่จ่ายค่าตอบแทนมากกว่าฐานของเงินเดือนแก่สมาชิกทั้งหมด

ของทีม เมื่อกลุ่มและทีมทำงานร่วมกันถึงมาตรฐานเฉพาะสำหรับผลการปฏิบัติงาน การผลิต หรือ พฤติกรรมอื่นที่เกี่ยวกับงานที่ตั้งไว้

3. แผนงานการสร้างสิ่งจูงใจให้มีส่วนร่วมในผลกำไร (Profit sharing plans) เป็นแผนงานของบริษัทที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมในกำไร โดยทั่วไปถือเกณฑ์ผลกำไรต่อปีเป็นความสามารถสร้างกำไรขององค์กร ซึ่งบริษัทที่แสวงกำไรจำนวนมากนิยมใช้กลยุทธ์นี้

4. แผนงานการสร้างจูงใจให้มีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Gains sharing programs) เป็นแผนการจูงใจซึ่งเกี่ยวข้องกับพนักงานทั้งหมดในการใช้ความพยายามเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้านผลผลิตของบริษัทร่วมกัน มีผลทำให้เกิดการประหยัดต้นทุน โดยมีส่วนร่วมระหว่างพนักงานและบริษัท รวมถึงการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ร่วมกันซึ่งทำให้เกิดการปรับปรุงการทำงาน

การพัฒนาแผนสิ่งจูงใจให้มีประสิทธิผล

การพัฒนาแผนสิ่งจูงใจให้มีประสิทธิผล (Developing effective incentive plans) การกำหนดแผนจูงใจจะใช้กรณี ดังนี้

1. หน่วยของผลผลิตจะต้องสามารถวัดได้
2. อธิบายความสัมพันธ์ที่ชัดเจนระหว่างความพยายามของพนักงานกับปริมาณผลผลิตได้
3. งานต้องเป็นมาตรฐานการไหลของงานต้องเป็นไปตามปกติและความล่าช้าต้องน้อยหรือคงที่
4. คุณภาพต้องสำคัญน้อยกว่าปริมาณหรือถ้าคุณภาพมีความสำคัญต้องง่ายที่จะวัดและควบคุม
5. สภาพการแข่งขันจำเป็นต้องมีหน่วยต้นทุนด้านแรงงานที่มีความแน่นอนหรือคงที่

ข้อควรพิจารณาที่ใช้เพื่อสร้างแผนสิ่งจูงใจ มีดังนี้

1. ต้องแน่ใจว่าความพยายามและรางวัลมีความเกี่ยวพันกันโดยตรงต่อกันแผนการจูงใจควรให้รางวัลกับพนักงานสัดส่วนความสัมพันธ์โดยตรงกับการเพิ่มผลผลิตโดยพนักงานต้องรู้ว่าเขาสามารถที่จะทำงานได้ตามมาตรฐานที่องค์กรต้องการ ซึ่งองค์กรจะต้องจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ และการฝึกอบรมที่จำเป็นให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม
2. ทำให้แผนการจ่ายค่าตอบแทนง่ายต่อการทำความเข้าใจและการคำนวณของพนักงาน ซึ่งพนักงานจะได้รับรางวัลในระดับต่าง ๆ ตามความหมาย
3. กำหนดมาตรฐานที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพและยุติธรรมต่อพนักงานซึ่งควรมีการกำหนดมาตรฐานเฉพาะในแต่ละงานไว้ล่วงหน้า
4. มีการรับประกันมาตรฐาน ทำมาตรฐานให้เหมือนเป็นสัญญา กับพนักงาน

5. รับประกันอัตราชั่วโมงการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับบุคลากรในบริษัท ซึ่งพนักงานจะสามารถรู้ถึงอัตราขั้นต่ำของค่าตอบแทนที่เขาควรจะได้รับ

6. วางแผนช่วยเหลือกลุ่มงานก่อนการเริ่มต้นการปฏิบัติงาน

ความหมายของแรงจูงใจ คำว่าแรงจูงใจ (Motivation) มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า *Movere* ซึ่งมีความหมายว่าการเคลื่อนไหว ซึ่งเป็นเรื่องของความรู้สึกไม่หยุดนิ่ง ทำให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำ (สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ.2541 : 83)

ดรักเกอร์ (Druker.1971 : 302-303) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง การจูงใจ เป็นการกระทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างได้ผลสูงสุดและมีความรับผิดชอบในผลงานของเขา

กลัด (Glueck. 1982 : 138) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะภายในของบุคคลซึ่งจะเป็นตัวกำหนดทิศทางและระดับของพฤติกรรม ทำให้การทำงานของแต่ละบุคคลมีพลังงานมากขึ้นและดำเนินเรื่องไปอย่างต่อเนื่อง จนบรรลุความต้องการของตนเอง

ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และสมชาย หิรัญกิตติ. (2530 : 150) ได้ให้ความหมายว่า การจูงใจ หมายถึง วิธีการชักนำพฤติกรรมของแต่ละบุคคลให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ ความต้องการของมนุษย์สิ่งจูงใจจะเกิดขึ้นได้จากภายในและภายนอกบุคคล

เอ็ด สารภูมิ (2529 : 7) ได้ให้ความหมายว่า การจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นหรือเร้า เพื่อช่วยให้การกระทำต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งเป็นภาวะการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานด้วยความขยันขันแข็ง มีความกระตือรือร้น อุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ และสติปัญญาในการปฏิบัติงาน โดยมีความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบควบคู่กันไปด้วย

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow (Maslow's Hierachy of needs) กล่าวว่าความต้องการของคนเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจ และความต้องการของคนที่มีข้อสังเกตดังนี้ (1) คนเรามีความต้องการไม่สิ้นสุด เมื่อได้รับการตอบสนองจากความต้องการอย่างหนึ่งแล้วก็จะเกิดความต้องการในสิ่งอื่นต่อไปไม่มีวันสิ้นสุด (2) ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดการจูงใจที่จะทำพฤติกรรม ส่วนความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เกิดการจูงใจอีกต่อไป (3) ความต้องการของคนจะเป็นลำดับขั้น โดยเริ่มจากความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นไปสู่ความต้องการไปในระดับสูงขึ้น และความต้องการในระดับต้นจะเป็นพื้นฐานของความ ต้องการในระดับสูงขึ้นไป คนจึงจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองความต้องการเป็นลำดับขั้น จึงจะพัฒนาความต้องการในระดับสูงขึ้น

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow ผู้บริหารสามารถจูงใจให้พนักงานเกิด ความกระตือรือร้นและมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยการนำทฤษฎีตามลำดับขั้นความต้องการ ของ Maslow มาประยุกต์ใช้ได้ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านกายภาพ (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น ความต้องการน้ำ อาหาร อากาศ การพักผ่อน ขับถ่าย ความจำเป็นจะต้องได้รับการตอบสนองด้านร่างกายอย่างเพียงพอ จากนั้นจึงเริ่มมีความต้องการในขั้นต่อไป เพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านนี้ องค์การจึงต้องอาศัยการมุ่งใจด้านการให้ผลตอบแทนเพื่อให้ร่างกายสุขสบาย เช่น อาหาร เสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่ม ของใช้ต่างๆ ที่อยู่อาศัย การได้รับการเยียวยารักษาโรค และการมีสภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะอนามัย การตอบสนองดังกล่าวอาจจะออกมาในลักษณะของตัวเงินที่จ่ายเป็นค่าตอบแทนหรือการจัดการสวัสดิการ

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or safety needs) เป็นความต้องการในขั้นที่สอง ซึ่งคนมีความต้องการความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย ทรัพย์สิน หน้าที่การงาน เช่น ความเป็นอยู่ปลอดภัย ไม่มีการทำร้ายร่างกาย การคุกคาม เสี่ยงภัย ทำให้ได้รับความเจ็บปวด อันตรายทั้งร่างกายและจิตใจ มีรายได้ที่มั่นคง มีสวัสดิการ มีบำเหน็จบำนาญ การที่ผู้บริหารมุ่งใจด้วยการสร้างความรู้สึกละเลยหวาดระแวง เกรงกลัว แต่เป็นความรู้สึกสบายใจ ปลอดภัย และรู้สึกมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ไม่หวาดกลัวที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม ซึ่งหมายถึงพนักงานทุกคนรู้สึกว่ามีหลักประกันความมั่นคงและปลอดภัยในหน้าที่การงาน

ขั้นที่ 3 ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (Affiliation or acceptance needs) หรือความต้องการด้านสังคมและความรัก (Social and love needs) เป็นส่วนหนึ่งของสังคม เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการด้านร่างกาย และเมื่อมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยก็จะพัฒนาความต้องการความรักจากบุคคลรอบข้าง ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกของกลุ่ม ต้องการได้รับความใส่ใจและเป็นที่รักของเพื่อน การที่พนักงานรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การได้รับความรัก ความอบอุ่น จากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมีความห่วงใย ดูแล ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารได้ให้ความสำคัญและตอบสนองความต้องการดังกล่าว การสร้างวัฒนธรรมองค์การ ด้วยการจัดให้มีกิจกรรมต่างๆ เช่น การให้พนักงานได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์

ขั้นที่ 4 ความต้องการยกย่อง (Esteem needs) เป็นความต้องการการได้รับความนับถือความมีชื่อเสียง เกียรติยศ เพื่อทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง บุคคลจึงพยายามทำสิ่งต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จจนเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าตนก็สามารถทำได้ การมุ่งใจพนักงานประเภทนี้จึงไม่ใช่เงินเดือน สวัสดิการ หรือความมั่นคง แต่เป็นการยอมรับความสามารถและให้โอกาสมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการ ผู้บริหารอาจพิจารณามอบหมายงานการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การมอบหมายให้เป็นตัวแทนองค์การไปเข้าร่วมประชุม เป็นต้น การกระทำดังกล่าวแสดงว่าผู้บริหารไว้วางใจยอมรับในความรู้ ความสามารถ และความเชื่อมั่นว่าพนักงานสามารถทำได้

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need for self actualization) เป็นความต้องการที่จะใช้ความสามารถสูงสุดที่ตนมีอยู่ ทำในสิ่งที่สามารถจะทำได้ เช่น ความต้องการเป็น

เจ้าของกิจการ นักเขียนที่มีชื่อเสียง กล่าวโดยสรุป คือ ความต้องการได้รับความสำเร็จและสมหวังในสิ่งที่ตนหวังหรือต้องการ ผู้บริหารจึงใจพนักงานให้รู้ถึงความสำเร็จของตน เช่น การมอบรางวัล การชมเชย การเลื่อนขั้น การประกาศเกียรติคุณต่อความสำเร็จของพนักงาน เป็นต้น

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (Alderfer's ERG theory) ทฤษฎีความต้องการ Alderfer หรือเรียกอีกอย่างว่า ทฤษฎี ERG (ERG ย่อมาจาก Existence-Relatedness-Growth theory) Alderfer เป็นเจ้าของทฤษฎี ซึ่งเน้นการทำให้เกิดความพอใจความต้องการของมนุษย์แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดจะเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลายๆอย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG มีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow Alderfer ได้แบ่งความต้องการของบุคคลออกเป็น 3 ประการดังนี้

1. ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่ต้องการตอบสนองเพื่อให้มีชีวิต เป็นความต้องการได้รับการตอบสนองทางกาย กล่าวคือ ต้องการอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย เครื่องใช้ต่างๆ ยารักษาโรค ผู้บริหารจึงควรตอบสนองความต้องการด้วยการให้ค่าตอบแทนเป็นเงินค่าจ้าง เงินเพิ่มพิเศษ รวมถึงความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงานได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีมิตรไมตรี มีความสัมพันธ์กับบุคคลที่อยู่แวดล้อมในการทำงานผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เกิดสถานภาพที่ยอมรับทางสังคม

3. ความต้องการก้าวหน้า (Growth needs) เป็นความต้องการสูงสุดของบุคคล ได้แก่ ความต้องการได้รับการยกย่อง และความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้า ด้วยการพิจารณาการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่งานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ; และคนอื่นๆ. 2541 : 111)

จากแนวคิดในเรื่องของแรงจูงใจถือได้ว่าแรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้นที่สำคัญที่ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นไม่ว่าจะเป็นพนักงานในตำแหน่งใด ตัวอย่างพนักงานระดับล่างมีเงินเดือนไม่สูงมากมีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการในเรื่องปัจจัยสี่ส่วนพนักงานที่มีเงินเดือนระดับปานกลางถึงระดับสูง มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต จึงทำให้มีแรงจูงใจในขั้นที่สูงขึ้น

ทฤษฎีการจูงใจการบำรุงรักษาของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Motivation-Hygiene Theory)

ทฤษฎีนี้บางที่เรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor Theory) ทฤษฎีกล่าวถึงปัจจัยการจูงใจ ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจซึ่ง Herzberg ใช้คำว่า Motivation or Satisfiers ได้แก่ โอกาส ความสำเร็จ การยอมรับ ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้า ฯลฯ และปัจจัยการบำรุงรักษา ซึ่งเป็นตัวขัดขวางความพึงพอใจ Herzberg ใช้ภาษาอังกฤษว่า Hygiene or maintenance or dissatisfies ได้แก่ นโยบายบริษัทความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นต้น

ปัจจัยการจูงใจ (Motivations Factors (needs))	ปัจจัยการบำรุงรักษา (Hygiene Factor Zneeds))
ความไม่พึงพอใจ ความพึงพอใจในงาน (-----) ● งานที่มีความหมายและงานที่ท้าทาย ● การได้รับการยอมรับ ● ความรู้สึกต่อความสำเร็จ ● ความรับผิดชอบ ● โอกาสความก้าวหน้า ● ลักษณะของงาน	ความไม่พึงพอใจ ไม่ปรากฏความไม่พึงพอใจ สิ่งแวดล้อม (-----) ● การจ่ายค่าตอบแทน ● สถานภาพ ● ความมั่นคง ● สภาพการทำงาน ● ผลประโยชน์ ● นโยบายการบริหาร ● ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

จากทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์กพบว่า งานเป็นปัจจัยการจูงใจ ที่กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจเพิ่มผลผลิตมากขึ้น และสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยบำรุงรักษา เป็นตัวที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ ดังนั้นผู้บริหารต้องบำรุงรักษาให้ปัจจัยนี้อยู่ในระดับที่เหมาะสมไม่ต้องการให้เป็นตัวขัดขวางความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าปัจจัยการบำรุงรักษาไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จในงานก็ตาม ถ้าองค์กรสามารถป้องกันปัจจัยการบำรุงรักษาไม่ให้สูงขึ้น การกระตุ้นด้วยปัจจัยการจูงใจก็จะเป็นสิ่งที่ยาก และนำไปสู่ความสำเร็จได้เป็นอย่างดี

1. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน (Job dissatisfaction) ปัจจัยสุขอนามัยจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงาน เช่น นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ลักษณะของการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความมั่นคง อัตราค่าจ้าง เป็นต้น จะเห็นได้ว่าปัจจัยสุขอนามัยมี

ความสัมพันธ์กับความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง และความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีลำดับขั้น ความต้องการของมาสโลว์ การปรับปรุงด้านปัจจัยสุขอนามัยนี้จะ ไม่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานของพวกเขา แต่เป็นการป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ โอกาสในการเจริญก้าวหน้า ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการชมเชยกย่อง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานในขั้นที่สูงขึ้นไป การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ซึ่งจัดอยู่ในความต้องการในขั้นที่ 4 และขั้นที่ 5 ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ คือ ความต้องการยกย่อง (ความภาคภูมิใจในตนเอง) และความต้องการความสำเร็จในชีวิต

ปัจจัยจูงใจจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้น และพยายามทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นเมื่อต้องการให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารจึงควรมอบหมายงานที่ท้าทายให้บุคคลได้มีโอกาสรับผิดชอบในงานที่สูงขึ้น Herzberg กล่าวว่าถ้าท่านต้องการให้บุคคลทำงานดี ท่านก็ควรจะให้งานที่ดีแก่พวกเขาด้วย

ในทำนองเดียวกันปัจจัยสุขอนามัยไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดที่ป้องกันไม่ให้นักงานเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำ ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้แล้วอาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่นักงานได้ ซึ่งพนักงานอาจรวมตัวกันเพื่อเรียกร้องหรือต่อรอง ผู้บริหารจึงมักจัดโครงการด้านผลประโยชน์พิเศษต่างๆ เพื่อให้พนักงานพึงพอใจ เช่น การลาป่วย การลาพักร้อน และโครงการที่เกี่ยวกับสุขภาพและสวัสดิการของพนักงาน

นักวิชาการด้านพฤติกรรมองค์กรได้มีการโต้เถียงถึงความเหมาะสมของทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two-factor theory) และวิธีการประยุกต์ใช้ มีหลายประเด็นที่ไม่สามารถนำทฤษฎีไปใช้ได้ ประเด็นที่จะต้องวิเคราะห์ในทัศนะของนักวิทยาศาสตร์ (Scientific approach) ซึ่งต้องการให้ทฤษฎีนี้มีการพิสูจน์ภายใต้งานวิจัยที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ทฤษฎี 2 ปัจจัยยังมีลักษณะคล้ายกับทฤษฎีเนื้อหา (Content theories) ซึ่งประสบความสำเร็จในการศึกษาถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล การเชื่อมโยงการจูงใจและความต้องการทั้งด้านความพึงพอใจและการทำงาน เพื่อที่จะพิจารณาความแตกต่างด้านวัฒนธรรมและความเป็นมืออาชีพ

ทฤษฎีเนื้อหา (Content theories) ยังคงได้รับความนิยมในด้านการบริหาร เพราะง่ายต่อการเข้าใจและมีการเชื่อมโยงโดยตรงที่ชัดเจนจากความต้องการกับพฤติกรรม ในขณะที่เดียวกันก็ไม่มีทฤษฎีใดเชื่อมโยงโดยตรงกับพฤติกรรมการจูงใจโดยการบริหาร ในทางตรงกันข้ามผู้บริหารมักจะมีการตีความผิดพลาดและไม่เหมาะสม โดยคิดว่าพวกเขารู้จักความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา (รังสรรค์ ประเสริฐศรี : 2548)

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการทำงาน

ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคลีแลนด์ (Mc Clelland's Achievement Motivation Theory) แมคคลีแลนด์ (Mc Clelland.1965) ได้เน้นความต้องการไว้ 3 ประเภทคือ ความสำเร็จ (Achievement) อำนาจ (Power) และการมีสายสัมพันธ์ (Affiliation) นี่เป็นทฤษฎีที่กำหนดขึ้น โดย David C.McClelland และ J.W.Atkinson ตามทฤษฎีนี้เชื่อว่าโดยปกติแล้วความต้องการที่มีอยู่ในตัวคนจะมีเพียงสองชนิด คือ ความต้องการมีความสุขสบาย และต้องการปลอดภัยจากการเจ็บปวดแต่สำหรับความต้องการอื่น ๆ นั้น ต่างก็เกิดขึ้นภายหลังโดยวิธีการเรียนรู้ แต่อย่างไรก็ตามโดยที่มนุษย์ทุกคนต่างก็ใช้ชีวิตขวบขวายหาสิ่งต่าง ๆ มาคล้ายกัน จึงต่างมีประสบการณ์เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ มาเหมือนกัน จนในที่สุดมนุษย์ทุกคนต่างก็จะเรียนรู้ถึงความต้องการชนิดเดียวกันได้เหมือนกัน แต่จะต่างกันแค่ขนาดของความต้องการจะมีมากน้อยแตกต่างกันไป ด้วยเหตุนี้จึงสรุปได้ว่ามนุษย์ทุกคนต่างก็มีความต้องการเหมือนกัน แต่จะมีขนาดมากน้อยแตกต่างกัน ความต้องการทั้ง 3 ชนิดมีดังนี้

ความต้องการประสบผลสำเร็จ (Need for achievement (nAche)) หมายถึง บุคคลต้องการทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ บุคคลที่ต้องการความสำเร็จจะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย ต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับ เพื่อประเมินผลงาน มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง บุคคลผู้มีความต้องการความสำเร็จ (nAch) จากการวิจัยของ McClelland พบว่าผู้ที่ประสบความสำเร็จส่วนตัวมีความปรารถนาที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้น โดยแสวงหาสถานการณ์ซึ่งสามารถบรรลุความรับผิดชอบส่วนตัวในการแสวงหาคำตอบของปัญหา โดยได้รับการป้อนกลับอย่างรวดเร็วจากการทำงาน เพื่อสามารถบอกสิ่งที่เขากำลังปรับปรุงและสิ่งที่เขาตั้งเป้าหมายไว้ เขาจะพอใจการทำงานที่มีปัญหาและพร้อมที่จะยอมรับความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการเอาชนะอุปสรรค

ความต้องการอำนาจ (Need for power (nPow)) หมายถึง บุคคลต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจ บุคคลซึ่งต้องการอำนาจ (nPow) สูงจะพยายามเพื่อที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น มีความพอใจที่จะอยู่ในสถานการณ์การแข่งขันหรือสถานการณ์ซึ่งมุ่งที่สถานภาพ และมีความต้องการความภาคภูมิใจ รวมทั้งการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นด้วยการทำงานที่มีประสิทธิผล

ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for affiliation (nAff)) หมายถึง บุคคลต้องการการยอมรับ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการมีความสัมพันธ์และผูกพันกับสมาชิกในกลุ่ม มีความเป็นมิตรไมตรี และมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น จากการวิจัยพบว่าพนักงานมีความสนใจด้านนี้น้อย ความต้องการความผูกพันนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Dale Carnegie's ที่ว่าบุคคลมีความปรารถนาที่จะให้บุคคลอื่นชอบตนเอง และเป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะมีสิ่งจูงใจด้านความเป็นมิตร และชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน ให้น้ำหนักความสำคัญต่อมิตรจิต และความสัมพันธ์ระหว่างกัน และหวังจะได้รับการมี

น้ำใจตอบแทนจากคนอื่น ๆ ด้วยเหตุนี้คนที่มีความต้องการทางสายสัมพันธ์มากจึงมักจะแสดงออกโดยการหวังหรืออยากที่จะได้รับการยอมรับจากคนอื่นให้มากที่สุด โดยพยายามทำตนให้สอดคล้องเข้ากับความต้องการและความอยากได้ของฝ่ายอื่นและจะพยายามทำตนเป็นคนจริงใจและพยายามเข้าใจความรู้สึกของฝ่ายอื่น ๆ ให้มาก ดังนั้นคนประเภทนี้จึงมุ่งพยายามแสวงหาโอกาสที่จะสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ การหวังจะได้รู้จักและมีโอกาสสื่อความกับผู้อื่นจึงเป็นสิ่งที่คนกลุ่มนี้จะเสาะหาตลอดเวลาประโยชน์จากการทราบถึงความต้องการตามแนวคิดทฤษฎีดังกล่าวนี้คือ คนทุกคนจะมีความแตกต่างกันในประสบการณ์ที่แต่ละคนเคยมีมาทั้งในแง่ของความต้องการด้านความสำเร็จ ด้านอำนาจ และด้านสายสัมพันธ์ ดังนั้นจึงเป็นข้อคิดที่สำคัญที่ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารทุกคนต้อง ทำการประเมินถึงความเข้มแข็งรูปแบบแสดงเปรียบเทียบทฤษฎีความต้องการทั้งสาม คือ Maslow , Alderfer และ McClelland ดังนี้

Maslow	Alderfer	McClelland
ความต้องการสำเร็จตามความนึกคิด	ความต้องการก้าวหน้าเติบโต	ความต้องการด้านความสำเร็จ
ความต้องการมีฐานะเด่น		ความต้องการมีอำนาจ
ความต้องการทางสังคม		ความต้องการมีสายสัมพันธ์
ความต้องการทางด้านความมั่นคง	ความต้องการมีความสัมพันธ์กับฝ่ายอื่น	
ความต้องการทางด้านร่างกาย	ความต้องการอยู่รอด	

ภาพประกอบแสดงแผนภาพการเปรียบเทียบทฤษฎีความต้องการ

ที่มา : Hyler Bracey, Anbrey Sanford ;& James C. Quick.(1981) *Basic Management : An experience based aproach Revised Edition; Plano*

นิยามของปัจจัยสู่ความสำเร็จ (Critical Success Factors-CSFs)

เป็นกิจกรรมหรือปัจจัยที่สำคัญซึ่งจะทำให้ได้เปรียบในการแข่งขันบรรลุผลสำเร็จ (Heizer; & Render. 1999 : 45) โดยเป็นปัจจัยที่สำคัญเป็นผลมาจากความพึงพอใจของลูกค้าและส่งเสริมการทำงานขององค์กร

การจำแนกปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญ (Identify Critical Success Factor) (ประสงค์ ประณีตผลกรัง. 2543) การปฏิบัติการตามกลยุทธ์ที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีการกำหนดงานซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จ ผู้บริหารการปฏิบัติการจะถามคำถามว่า “งานอะไรที่จะต้องทำให้ดีสำหรับการทำให้กลยุทธ์การปฏิบัติการประสบความสำเร็จ” มีปัจจัยอะไรที่จะทำให้เกิดความล้มเหลวสูงสุด และสิ่งใดที่จะต้องเพิ่มเข้ามาในข้อผูกพันทางการบริหาร การเงิน เทคโนโลยี และทรัพยากรมนุษย์ หรือกิจกรรมอะไรที่จะช่วยให้หน้าที่การบริหารการปฏิบัติการ มีข้อได้เปรียบทางการแข่งขัน

ปัจจัยนำไปสู่ความสำเร็จ (Kennet; & Jane. 2545 : 307-308) คือ จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารแล้วนำมาวิเคราะห์เป็นกลยุทธ์ของบริษัท วิธีการที่สำคัญคือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ซึ่งจะชี้ถึงเป้าหมายและเหตุผลที่สำคัญของปัจจัยสู่ความสำเร็จ

จุดดีของปัจจัยสู่ความสำเร็จ

1. สะท้อนให้เห็นการเปลี่ยนแปลงได้ โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารในแต่ละครั้งที่มีช่วงระยะเวลาที่แตกต่างกันจะมีการเปลี่ยนแปลง
2. สะท้อนให้เห็นถึงวิธีที่องค์กรให้กำไรสูงสุดและนำไปสู่ความสำเร็จ
3. จะได้ข้อมูลปริมาณน้อยและสั้นกว่าสัมภาษณ์พนักงานทุกๆ คน ทำให้การวิเคราะห์ข้อมูลสะดวก

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

การประเมินความพึงพอใจในงาน (Measuring job satisfaction) ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทศนคติทั่วไปของบุคคลที่มีต่องานของเขา งานของคนใดคนหนึ่งเป็นสิ่งที่มีความหมายมากกว่าการเป็นสิ่งที่ปรากฏให้เห็นเท่านั้น เช่น การพิมพ์ การรอคอยลูกค้า การขับรถส่งของ งานที่เราทำจะรวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์โต้ตอบกันกับผู้ร่วมงานและเจ้านาย การทำตามกฎเกณฑ์และนโยบายขององค์กร การทำงานให้มีคุณภาพเข้าขั้นมาตรฐาน การมีชีวิตอยู่กับสภาพการทำงานซึ่งบ่อยครั้งมีคุณภาพต่ำกว่าที่เราคิดและอื่นๆ ซึ่งสิ่งต่างๆ ที่ได้กล่าวมาพนักงานจะมีการประเมินว่าเขาพอใจหรือไม่

มีวิธีการประเมินความคิดของพนักงานที่ใช้กันอย่างกว้างขวาง 2 วิธี

1. การวัดแบบให้คะแนนแบบเดี่ยว (Single global rating) เป็นการถามคำถามโดยให้พนักงานตอบเป็นรายบุคคล และให้คะแนนการตอบเป็นช่วงระหว่าง 1-5 โดยตอบว่าพึงพอใจมากที่สุด 5 และไม่พอใจอย่างมากได้คะแนน 1 เป็นต้น

2. การวัดแบบให้คะแนนรวมยอด (Summation score) หมายถึง สเกลการวัดทัศนคติ ซึ่งถามผู้ตอบให้แบ่งสัดส่วนจากคะแนนที่คงที่ (โดยทั่วไปใช้ 100 คะแนน) เพื่อระบุถึงความสำคัญที่สัมพันธ์กันของคุณสมบัติต่างๆ หรือหมายถึงสเกลการให้คะแนนเชิงเปรียบเทียบ เช่น ประเมินคุณสมบัติของผู้บังคับบัญชา

สภาพความพึงพอใจในงานในที่ทำงาน (The Status of job satisfaction in the workplace today) ความพอใจในงานไม่ได้หมายความว่า พนักงานจะพอใจในงานของเขาทุกงาน

สิ่งที่ช่วยตัดสินด้านความพอใจในงาน (What determines job satisfaction) สิ่งที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับความพอใจในงาน ได้แก่ (1) งานที่ท้าทายระดับสติปัญญา (2) ความเสมอภาคในการรับรางวัล (3) การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน (4) การช่วยเหลือ สนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน

1. งานที่ท้าทายระดับสติปัญญา (Mentally Challenging work) พนักงานมีแนวโน้มที่จะชอบงานที่ให้โอกาส ในการใช้ทักษะและความสามารถ ตลอดงานที่ทำนั้นมีความหลากหลาย มีอิสระในงาน และมีการป้อนกลับในงานที่ทำ ลักษณะเหล่านี้ทำให้เกิดการ ทำทายในสติปัญญา ทำให้เกิดการท้าทายในระดับปานกลาง พนักงานทุกคนจะพอใจและมีความสุขในการทำงาน

2. ความเสมอภาคในการรับรางวัล (Equitable Rewards) พนักงานต้องการระบบการให้รางวัล และนโยบายการเลื่อนตำแหน่งที่มีความยุติธรรม ตลอดงานอยู่ในแนวทางที่คาดหวังไว้ เช่น ให้รางวัลตามระดับความชำนาญงานของพนักงาน ตามมาตรฐานของค่าแรง ก็จะทำให้พนักงานพอใจ เพราะคนไม่ต้องการเงินมากเกินไปหมดทุกคน คนจำนวนมากต้องการการยอมรับถึงแม้จะทำงานได้เงินน้อยกว่า การรับรู้ถึงความยุติธรรมเป็นความเกี่ยวข้องกับระหว่างการจ่ายเงินกับความพอใจ เช่นเดียวกันพนักงานจะเสาะแสวงหานโยบายการเลื่อนตำแหน่งที่ยุติธรรมและปฏิบัติได้ เพราะการเลื่อนตำแหน่งเป็นการจัดโอกาสสำหรับความก้าวหน้าให้กับบุคคล โอกาสแห่งความรับผิดชอบมากขึ้น และเป็นการเพิ่มสถานภาพทางสังคม เมื่อบุคคลรับรู้ว่าการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปด้วยความยุติธรรมเขาก็จะมีความพอใจในงาน

3. การให้ความสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน (Supportive working conditions) พนักงานจะรู้สึกว่างานที่เขาทำเป็นงานที่ดี มีความสนิสนิยมส่วนตัวและมีความสุขในการทำงาน จากการศึกษาพบว่าพนักงานชอบที่ทำงานที่มีสิ่งแวดล้อมที่ดีมากกว่า สิ่งแวดล้อมที่เป็นอันตรายและไม่สะดวกสบาย เช่น ร้อนเกินไป แสงไม่เพียงพอ นอกจากนี้พนักงานส่วนใหญ่ชอบงานที่ใกล้บ้าน มีสิ่งอำนวยความสะดวก มีเครื่องมืออุปกรณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

4. การช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (Supportive colleagues) พนักงานมีความต้องการปฏิภักิริยาโต้ตอบต่อกันทางสังคม ฉะนั้นมิตรภาพและการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานจะเพิ่มความพอใจให้พนักงานมากขึ้น พฤติกรรมของเจ้านายคนใดคนหนึ่งอาจจะส่งผลต่อการตัดสินด้านความพอใจ จากการศึกษาพบว่าพนักงานจะมีความพอใจเพิ่มขึ้นทันทีเมื่อหัวหน้า

ของเขามีความเข้าใจและมีความเป็นมิตรกับเขา ให้การยกย่อง เมื่อทำงานดี ฟังความคิดเห็นของพนักงาน และแสดงความสนใจเป็นการส่วนตัว

บุคลิกภาพที่เหมาะสมกับงาน (The personality-job fit) บุคคลที่มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับอาชีพที่เขาเลือกมักจะพบว่า เขาเหล่านั้นมีระดับสติปัญญาและความสามารถที่เข้ากันได้ดีกับงานของเขา ดังนั้นเขาจึงมักประสบความสำเร็จในงาน เพราะเขามีความพอใจในการทำงาน และมีความพอใจที่จะประสบความสำเร็จในงาน ทฤษฎี Holland personality - job fit กล่าวว่า บุคลิกภาพของพนักงานมีผลต่อความพึงพอใจในงาน

ผลของความพึงพอใจในงานเกี่ยวกับความสามารถในการทำงานของพนักงาน (The effect of job satisfaction on employee performance) ความสนใจของผู้บริหารเกี่ยวกับความพอใจในงานมีแนวโน้มมาจากผลของความสามารถในการทำงานของพนักงาน นักวิจัยได้ให้ความสนใจและพบว่าผลของการไม่พอใจที่เกิดขึ้นอาจทำให้เกิดผลกระทบต่อผลผลิตของพนักงาน การขาดงาน และการออกจากงาน ดังนี้

1. ความพอใจและผลผลิต (Satisfaction and productivity) ถ้าพนักงานมีความสุข จะมีผลงานที่ต้องการที่มีพนักงานที่พอใจในงานมีแนวโน้มที่จะมีผลผลิตที่ดีให้กับองค์กรมากกว่า องค์กรที่พนักงานมีความพอใจน้อย

2. ความพอใจและการขาดงาน (Satisfaction and absenteeism) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจกับการขาดงานเป็นลบ ซึ่งอาจสรุปได้ว่า ความไม่พอใจของพนักงานเป็นสาเหตุของการขาดงาน

3. ความพอใจและการออกจากงาน (Satisfaction and turnover) ความพอใจมีความสัมพันธ์เป็นลบกับการออกจากงาน ปัจจัยที่ทำให้พนักงานออกจากงาน เช่น สภาพของตลาดแรงงาน ความคาดหวังเกี่ยวกับโอกาสการเลือกงานระยะเวลาของการดำรงตำแหน่งเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจละทิ้งงานในปัจจุบัน

องค์กรอาจใช้ความพยายามที่จะรักษาคนเหล่านี้ไว้ ด้วยการเพิ่มค่าจ้าง การยกย่อง ให้ความเชื่อถือและเพิ่มโอกาสการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

วิธีที่พนักงานสามารถแสดงออกถึงความไม่พึงพอใจ (How employee can express dissatisfaction) พนักงานที่ไม่พึงพอใจในงานสามารถแสดงออกถึงความไม่พึงพอใจได้หลายวิธี เช่น เข้าร่วมกลุ่มเพื่อนที่ไม่พอใจด้วยกัน ขโมยสิ่งของ ขาดความรับผิดชอบในงาน

1. แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ความหมายของความพึงพอใจ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2543) สรุปความหมายของความพึงพอใจไว้ว่าเป็นความรู้สึกที่ดี หรือความประทับใจที่มีต่อการกระทำของบุคคลหรือการทำงานนั้น ๆ ดังที่มีผู้ให้ความหมายของความพึงพอใจหลายประการ ซึ่งพอสรุปได้ดังต่อไปนี้

คอตเลอร์ (Kotler. 1997: 48 – 50) กล่าวว่า ความพึงพอใจ คือระดับความรู้สึกของบุคคลที่เป็นผลจากการเปรียบเทียบการทำงานของผลิตภัณฑ์ ตามที่เห็นหรือเข้าใจกับความคาดหวังของบุคคล ดังนั้น ระดับความพึงพอใจ จึงเป็นฟังก์ชันของความแตกต่างระหว่างการทำงาน (ผล) ที่มองเห็นหรือเข้าใจ (Perceived Performence) ความคาดหวัง (Expectation) ความพึงพอใจสามารถแบ่งอย่างกว้างๆ เป็น 3 ระดับด้วยกันและลูกค้ารายหนึ่งอาจมีประสบการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งใน 3 ระดับนี้ กล่าวคือ หากการทำงานของข้อเสนอ (หรือผลิตภัณฑ์) ไม่ตรงกับ ความคาดหวังลูกค้าย่อมเกิดความไม่พอใจ หากการทำงานของข้อเสนอ (หรือผลิตภัณฑ์) ตรงระดับ ความคาดหวังลูกค้าย่อมพอใจ แต่ถ้าเกินกว่าความคาดหวังลูกค้าก็ยิ่งพอใจมากขึ้นไปอีก

วาลา (Vavra. 1992: 139) ได้ให้คำนิยามของความพึงพอใจ ในงานบริการของลูกค้า คือ ความยึดมั่นและเชื่อถือได้ของบริษัท ผู้ให้บริการนำเสนอสินค้าและบริการที่เต็มเปี่ยมไปด้วยความต้องการ และความคาดหวังของลูกค้า และหากมีการสอบถามลูกค้าว่าพวกเขารู้สึกพึงพอใจได้อย่างไรบ้าง คำตอบส่วนใหญ่ที่จะได้รับ คือ การได้รับการจัดส่งสินค้าและบริการ อย่างต่อเนื่องและความพอดีกับความต้องการ ความคาดหวังของลูกค้า ซึ่งไม่ได้เป็นเรื่องของความรู้สึกนึกคิดเท่านั้น แต่รวมถึงความสัมพันธ์ด้วย และมีความเกี่ยวเนื่องกับความคาดหวัง (Expectation) ของลูกค้าด้วยการจะจัดส่งสินค้า หรือบริการให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจได้นั้นต้องผ่านกระบวนการในการทำความเข้าใจในความคาดหวังก่อนเสมอ (Vavra. 1992) จึงได้กล่าวไว้ว่าความพึงพอใจของลูกค้าจะมีขอบเขตเท่าๆ กับความคาดหวังของลูกค้าได้ ก็ต่อเมื่อผลประโยชน์ที่เป็นจริงหรือไม่เป็นเพียงอุดมคติเท่านั้น

เพอร์สัน (Preson. 1993: 14) ได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจของลูกค้าว่า คือ การที่สินค้า หรือบริการสามารถเป็นไปตามความคาดหวังของลูกค้าเกิดความพึงพอใจ และเมื่อเน้นการซื้อหรือการใช้บริการที่เพิ่มมากขึ้นและบ่อยครั้งขึ้น โดยจะบอกไปยังบุคคลใกล้ชิดต่อไป

โวลแมน (Wolman. 1973) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า หมายถึง ความรู้สึกเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ความต้องการ หรือแรงจูงใจ

อิลเลีย (Elia 1972 : 173) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลในค่านิยมพอใจ หรือสภาพจิตใจของบุคคลว่าชอบมากน้อยเพียงไร

เดวิส (กรซกร ชาวติ. 2544 ; อ้างอิงจาก Devis. 1964) ให้ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจไว้ว่า เป็นความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังกับผลประโยชน์ที่ได้รับ

มณี โพธิเสน (2543) ให้ความหมายของความพึงพอใจว่าเป็นความรู้สึกยินดี เจตคติที่ดีของบุคคล เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการของตนทำให้เกิดความรู้สึกในสิ่งนั้นๆ

กุ๊ต (สุวัฒนา ไบเจริญ.2540 ; อ้างอิงจาก Good.n.d.:320) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า ความพึงพอใจ หมายถึง สภาพ คุณภาพ หรือระดับความพึงพอใจซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจต่างๆ และทัศนคติที่บุคคลมีต่อสิ่งที่ทำอยู่

กิตติมา ปรีดีติลก (2532) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึงความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจที่มีองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่างๆ และเขาได้รับการตอบสนองต่อความต้องการของเขาได้

สมยศ นาวิการ (2522) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า เป็นความรุนแรงของความต้องการสำหรับผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2546: 90-93) กล่าวถึง ความพึงพอใจของลูกค้า (Customer Satisfaction) เป็นความรู้สึกของลูกค้าพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ ซึ่งเป็นผลลัพธ์จากการเปรียบเทียบระหว่างการรับรู้ในการทำงานของผลิตภัณฑ์ กับความคาดหวังของลูกค้า (Kotler. 2003 : 61) ถ้าผลการดำเนินงานของผลิตภัณฑ์ต่ำกว่าความคาดหวัง ลูกค้าก็จะไม่พึงพอใจ ถ้าผลการดำเนินงานของผลิตภัณฑ์เท่ากับความคาดหวัง ลูกค้าจะเกิดความพึงพอใจ และถ้าผลการดำเนินงานของผลิตภัณฑ์สูงกว่าความคาดหวังมาก ลูกค้าก็จะเกิดความพอใจอย่างมาก

สรุปจากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าความพึงพอใจ หมายถึงความรู้สึก คุณค่าที่ผู้บริโภคได้รับจากความคาดหวังที่จะใช้บริการกับเจ้าหน้าที่ทางการตลาด

ส่วนผลประโยชน์จากคุณสมบัติผลิตภัณฑ์ หรือการทำงานของผลิตภัณฑ์นั้นนักการตลาดและฝ่ายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องจะต้องพยายามสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า โดยพยายามสร้างคุณค่าเพิ่ม (Value Added) ทั้งคุณค่าเพิ่มที่เกิดจากการผลิต (manufacturing) และจากการตลาด (Marketing) ตลอดจนยึดหลักการสร้างคุณภาพโดยรวม (Total Quality) คุณค่าที่เกิดจากความแตกต่างทางการแข่งขัน (Competitive Differentiation) ซึ่งคุณค่าที่มอบให้กับลูกค้าจะต้องมากกว่าต้นทุนของลูกค้า (Cost) หรือราคาสินค้า (Price) นั้นเอง

ความแตกต่างทางการแข่งขันของผลิตภัณฑ์ (Product Competitive Differentiation) เป็นการออกแบบลักษณะต่างๆ ของผลิตภัณฑ์หรือบริษัทให้แตกต่างจากคู่แข่ง ซึ่งความแตกต่างนั้นจะต้องมีคุณค่าในสายตาของลูกค้า และสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าได้ ความแตกต่างทางการแข่งขันประกอบด้วย

1. ความแตกต่างทางด้านผลิตภัณฑ์ (Product Differentiation)
2. ความแตกต่างด้านบริการ (Services Differentiation)
3. ความแตกต่างด้านบุคลากร (Personal Differentiation)
4. ความแตกต่างด้านภาพลักษณ์ (Image Differentiation)

ความแตกต่างเหล่านี้เป็นตัวกำหนดคุณค่าเพิ่มสำหรับลูกค้า (Customer Added Value)

คุณค่าผลิตภัณฑ์รวมในสายตาของลูกค้า (Total Customer Value) เป็นการรับรู้ในรูปของตัวเงินทางด้านเศรษฐกิจ หน้าที่ผลประโยชน์ทางด้านจิตวิทยาที่ลูกค้าคาดหวังที่จะได้รับจากตลาด (Kotler.2003:60) หรือเป็นผลรวมของผลประโยชน์หรืออรรถประโยชน์ (Utility) จากผลิตภัณฑ์หรือบริการใดบริการหนึ่ง คุณค่าผลิตภัณฑ์พิจารณาจากความแตกต่างทางการแข่งขันของผลิตภัณฑ์ซึ่งประกอบด้วย ความแตกต่างด้านบริการ ความแตกต่างด้านบุคลากร และความแตกต่างด้านภาพลักษณ์ ความแตกต่างทั้งสี่ด้านนี้ก่อให้เกิดคุณค่าผลิตภัณฑ์ 4 ด้านเช่นกัน คือ คุณค่าด้านผลิตภัณฑ์ (Product Value) คุณค่าด้านบริการ (Service Value) คุณค่าด้านบุคลากร (Personnes Value) และคุณค่าด้านภาพลักษณ์ (Image Value) คุณค่าทั้ง 4 ประการ รวมเรียกว่า คุณค่าผลิตภัณฑ์รวมในสายตาของลูกค้า

เกณฑ์การวัดความพึงพอใจ

โทมัสและเอิร์ล (Thomas ;& Earl. 1995:88) ได้ให้แนวคิดความพึงพอใจไว้ว่า การวัดความพึงพอใจเป็นวิธีหนึ่งที่ใช้กันอยู่ เพื่อทราบผลของการให้บริการที่ดีเลิศที่ทำให้ลูกค้าพึงพอใจ เป็นสิ่งที่บริษัทเชื่อว่ามีคุณค่า และควรให้ความเข้าใจในความต้องการและปัญหาของ ลูกค้าในการให้บริการ ผู้บริการขององค์กรต้องมีความรับผิดชอบในการปรับปรุงคุณภาพให้เกิดประสิทธิผลและให้ผลดีอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการสำรวจความพึงพอใจจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการบริหารจัดการ

ในการวัดความพึงพอใจของลูกค้าต่อการให้บริการของพนักงาน มีเกณฑ์ในการวัดที่ลูกค้ามักอ้างอิงถึงดังต่อไปนี้ (วีรพงษ์ เณลิมจิระรัตน์. 2538:17)

1. ความเป็นรูปธรรมของบริการ (Tangibles) หมายถึง ลักษณะสิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพ อุปกรณ์ บุคลากร และวัสดุการติดต่อสื่อสาร
2. ความเชื่อมั่นวางใจได้ (Reliability) หมายถึง ความสามารถในการให้บริการตามสัญญาที่ให้ไว้และมีความน่าเชื่อถือ
3. การตอบสนองต่อผู้รับบริการ (Responsiveness) หมายถึง ความยินดีที่จะช่วยเหลือผู้รับบริการและพร้อมที่จะให้บริการในทันที
4. สมรรถนะของผู้ให้บริการ (Competence) หมายถึง การมีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน
5. ความมีอัธยาศัยไมตรี (Courtesy) หมายถึง ความสุภาพอ่อนโยน ให้เกียรติมีน้ำใจและเป็นมิตรต่อผู้รับบริการ
6. ความน่าเชื่อถือ (Credibility) หมายถึง ความน่าเชื่อถือ ซึ่งเกิดจากความซื่อสัตย์ ความจริงใจของผู้ให้บริการ

7. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) หมายถึง ความรู้สึกมั่นใจในความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน ชื่อเสียง การปราศจากความรู้สึกเสี่ยงอันตรายและข้อสงสัยต่างๆ รวมทั้งการรักษาความลับของผู้รับบริการ

8. การเข้าถึงบริการ (Access) หมายถึง การที่ผู้รับบริการสามารถเข้าใช้บริการ ได้ง่าย ได้รับความสะดวกในการติดต่อ

9. การติดต่อสื่อสาร (Communication) หมายถึง การให้ข้อมูลด้านต่างๆ แก่ผู้รับบริการใช้การสื่อสารด้วยภาษาที่เข้าใจและรับฟังเรื่องราวที่ผู้รับบริการร้องทุกข์

10. การเข้าใจและรู้สึกผู้รับบริการ (Customer Understanding) หมายถึง การทำความเข้าใจและรู้จักผู้รับบริการ รวมทั้งความต้องการของผู้รับบริการของตน

เครื่องมือในการติดตามและการวัดความพึงพอใจของลูกค้า (Tools for Tracking and Measuring Customer Satisfaction) เป็นวิธีการที่จะติดตาม วัด และค้นหาความต้องการของลูกค้า โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า บริษัทที่ยึดปรัชญาหรือแนวความคิดทางการตลาด (Marketing Concept) ที่มุ่งความสำคัญที่ลูกค้าจะมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า ซึ่งการสร้าง ความพึงพอใจให้กับลูกค้ามีปัจจัยที่ต้องคำนึงถึงคือ

1. การสร้างความพึงพอใจโดยการลดต้นทุนของลูกค้า (ลดราคา) หรือการเพิ่มบริการ และจุดเด่นของสินค้า ซึ่งจะมีผลทำให้กำไรของบริษัทลดลง

2. บริษัทจะต้องสามารถสร้างกำไรโดยวิธีใดวิธีหนึ่ง เช่น ลงทุนในการผลิตมากขึ้นหรือมีการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ (R&D) เหล่านี้ถือว่ามีผลกระทบทั้งรายได้ของบริษัทและต้นทุนของสินค้า

3. บุคคลที่เกี่ยวข้องกับบริษัทประกอบด้วย ผู้ถือหุ้น พนักงาน ผู้ขายปัจจัยการผลิต และคนกลาง การเพิ่มความพึงพอใจให้กับลูกค้าจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจของคนเหล่านี้ด้วย วิธีการติดตามและวัดความพึงพอใจของลูกค้า สามารถทำได้ 4 วิธีดังนี้

1. ระบบการติเตียนและข้อเสนอแนะ (Complaint and Suggestion Systems)

เป็นการหาข้อมูลทัศนคติของลูกค้าเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และการทำงานของ บริษัท ปัญหาเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และการทำงาน รวมทั้งข้อเสนอแนะต่างๆ ที่ธุรกิจนิยมใช้ ได้แก่ ธนาคาร โรงแรม โรงพยาบาล ภัตตาคาร ห้างสรรพสินค้า ฯลฯ ธุรกิจเหล่านี้ จะจัดเตรียมกล่องรับความคิดเห็นจากลูกค้า

2. การสำรวจความพึงพอใจของลูกค้า (Customer Satisfaction Surveys) ในกรณีนี้จะเป็นการสำรวจความพึงพอใจของลูกค้า ซึ่งดีกว่าวิธีแรกที่มีกพบปัญหาว่า ลูกค้าส่วนใหญ่ ไม่ค่อยให้ความร่วมมือและมักเปลี่ยนไป ชื่อสินค้าจากผู้ขายรายอื่นแทน เป็นผลให้บริษัทต้องสูญเสียลูกค้าไป เครื่องมือที่นิยมใช้มากคือ การวิจัยตลาด วิธีนี้บริษัทจะต้องเตรียมแบบสอบถามเพื่อค้นหาความพึงพอใจของลูกค้า เทคนิคต่างๆ ที่ใช้ในการสำรวจความพึงพอใจของลูกค้ามีดังนี้

(1) การให้คะแนนความพึงพอใจของลูกค้า (Rating Customer Satisfaction) ที่มีต่อผลิตภัณฑ์หรือบริการ โดยอยู่ในรูปของการให้คะแนน เช่น ไม่พอใจอย่างยิ่ง ไม่พอใจ ไม่แน่ใจ พอใจ พอใจอย่างยิ่ง

(2) การถามว่าลูกค้าได้รับความพึงพอใจในผลิตภัณฑ์หรือบริการหรือไม่อย่างไร

(3) การถามให้ลูกค้าระบุปัญหาจากการใช้ผลิตภัณฑ์และเสนอแนะประเด็นต่างๆ ที่จะแก้ไขปัญหาที่เรียกว่า การวิเคราะห์ของลูกค้า (Problem Analysis)

(4) เป็นการถามลูกค้าเพื่อให้คะแนนคุณสมบัติต่างๆ และการทำงานของผลิตภัณฑ์ เรียกว่าเป็นการให้คะแนนการทำงานของผลิตภัณฑ์ (Product Performance Rating) วิธีนี้จะช่วยให้ทราบถึงจุดอ่อน จุดแข็งของผลิตภัณฑ์

(5) เป็นการสำรวจความตั้งใจในการตั้งใจซ้ำของลูกค้า (Repurchase Intention)

3. การเลือกซื้อโดยกลุ่มลูกค้าที่เป็นเป้าหมาย (Ghost Shopping) วิธีนี้จะเชิญบุคคลที่คาดว่าจะเป็นผู้ซื้อที่มีศักยภาพ ให้วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนในการซื้อสินค้าของบริษัทและคู่แข่ง พร้อมทั้งระบุปัญหาเกี่ยวกับสินค้าหรือบริการของบริษัท

4. การวิเคราะห์ถึงลูกค้าที่สูญเสียไป (Lost Customer Analysis) ในกรณีนี้จะวิเคราะห์หรือสัมภาษณ์ลูกค้าเดิมที่เปลี่ยนไปใช้ตราสินค้าอื่น เช่น บริษัท IBM ได้ใช้กลยุทธ์นี้ เพื่อทราบถึงสาเหตุต่างๆ ที่ทำให้ลูกค้าเปลี่ยนใจ เช่น ราคาสูงเกินไป บริการไม่ดีพอ ผลิตภัณฑ์ไม่น่าเชื่อถือ รวมทั้งอาจจะศึกษาถึงอัตราการสูญเสียลูกค้าด้วย

จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎี สามารถสรุปได้ว่า "ความพึงพอใจ" หมายถึงความรู้สึกชอบ ความรู้สึกในด้านบวกหรือทัศนคติที่ดี เป็นความประทับใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่ง จูงใจต่างๆ ที่มีจากสินค้าผลิตภัณฑ์ การกระทำของตัวบุคคล และบริการต่างๆ ซึ่งตอบสนองต่อความต้องการของแต่ละบุคคล ในแนวทางที่พึงประสงค์ ดังนั้นหากเราสามารถเข้าใจความต้องการ แนวคิด และความคาดหวังจากนักลงทุนรายย่อยก็สามารถนำมาเป็นแนวทางให้แก่ผู้เกี่ยวข้องเพื่อนำข้อมูลไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ประวัติตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

การจัดตั้งตลาดหุ้นของไทยเริ่มขึ้น ในเดือนกรกฎาคม พ.ศ.2505 ในรูปห้างหุ้นส่วนจำกัด โดยในปีต่อมาได้จดทะเบียนเป็นบริษัทจำกัด และเปลี่ยนชื่อเป็น "ตลาดหุ้นกรุงเทพ" (Bangkok Stock Exchange) ถึงแม้ว่าจะมีพื้นฐานในการจัดตั้งที่ดีการซื้อขายหุ้นในตลาดหุ้นกรุงเทพ ก็ไม่ได้รับความสนใจมากนักมูลค่าการซื้อขายมีเพียง 160 ล้านบาท ในปี พ.ศ.2511 และ 114 ล้านบาท ในปี พ.ศ.2512 การซื้อขายมีปริมาณลดลงเป็น 46 ล้านบาท ในปี พ.ศ.2513 และลดลงเหลือ 28 ล้านบาท ในปี พ.ศ.2514 การซื้อขายหุ้นก็มีมูลค่าถึง 87 ล้านบาท ในปี พ.ศ.2515 แต่การซื้อขายหุ้นก็ยังคงเป็นที่น่าสนใจโดยมูลค่าการซื้อขายหุ้นที่ต่ำสุดเพียง 26 ล้านบาทเท่านั้น และในที่สุดตลาดหุ้นกรุงเทพก็ต้องปิดกิจการลงเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่า ตลาดหุ้นกรุงเทพไม่

ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจากการสนับสนุนจากภาครัฐ กอปรกับประชาชน ยังขาดความรู้ความเข้าใจที่เพียงพอ ในเรื่องตลาดทุน

การจัดตั้งตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ถึงแม้ว่าตลาดหุ้นกรุงเทพจะไม่ประสบความสำเร็จ แนวความคิดเกี่ยวกับการจัดตั้งตลาดหลักทรัพย์ที่มีระบบระเบียบ และได้รับการสนับสนุนอย่างเป็นทางการนั้นได้รับความสนใจจากประชาชนเป็นอย่างมาก ดังนั้นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2510 – 2514) จึงได้เสนอแผนการจัดตั้งตลาดทุนดังกล่าวขึ้นเป็นครั้งแรกโดยให้มีเครื่องมืออำนวยความสะดวกและมาตรการสำหรับการซื้อขายหลักทรัพย์ที่เหมาะสมในปี พ.ศ.2512 รัฐบาลได้ทำการว่าจ้างศาสตราจารย์ชิตนีย์ เอ็ม รอบบิ้นส์ ศาสตราจารย์ประจำภาควิชาการเงิน จากมหาวิทยาลัยโคลัมเบีย สหรัฐอเมริกา เพื่อมาทำการศึกษาช่องทางการพัฒนาตลาดทุนไทยในเวลาต่อมา

ในปี พ.ศ.2515 รัฐบาลได้เข้ามามีบทบาทโดยการแก้ไข “ประกาศคณะปฏิวัติที่ 58” เกี่ยวกับการควบคุมธุรกิจการค้าที่มีผลกระทบต่อความปลอดภัยและความเป็นอยู่ของประชาชน การแก้ไขดังกล่าวส่งผลให้รัฐบาลสามารถกำกับดูแล การดำเนินงานของบริษัทเงินทุนและหลักทรัพย์ ซึ่งทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระเบียบและยุติธรรม หลังจากนั้นในปี พ.ศ.2517 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พ.ศ.2517 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจะจัดให้มีแหล่งกลางสำหรับการซื้อขายหลักทรัพย์ เพื่อส่งเสริมการออมทรัพย์และระดมเงินทุนประเทศ ตามมาด้วยการแก้ไขบทบัญญัติเกี่ยวกับรายได้เพื่อให้สามารถนำเงินออมมาลงทุนในตลาดทุนในตลาดทุนได้ในปี พ.ศ.2518 รูปแบบทางกฎหมายต่าง ๆ ได้รับการปรับแก้จนลงตัว และในวันที่ 30 เมษายน พ.ศ. 2518 ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ชื่อภาษาอังกฤษในขณะนั้นคือ The Securities Exchange of Thailand) ได้เปิดทำการซื้อขายขึ้นอย่างเป็นทางการครั้งแรก และได้ทำการเปลี่ยนชื่อภาษาอังกฤษเป็น “The Stock Exchange of Thailand” (SET) เมื่อวันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2534 (วารสารตลาดหลักทรัพย์.2544)

บทบาทของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ในวันที่ 20 พฤษภาคม พ.ศ.2517 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จากนั้นตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยได้เริ่มเปิดทำการซื้อขายครั้งแรกเมื่อวันที่ 30 เมษายน พ.ศ.2518 และได้ทำการเปลี่ยนชื่อ ภาษาอังกฤษจาก “The Securities Exchange of Thailand” เป็น “The Stock Exchange of Thailand”(SET) เมื่อวันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2534 ตามพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ.2535 ตลาดหลักทรัพย์ฯ มีบทบาทสำคัญ ดังนี้

1. ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางการซื้อขายหลักทรัพย์จดทะเบียน และพัฒนาระบบต่างๆ ที่จำเป็นเพื่ออำนวยความสะดวกในการซื้อขายหลักทรัพย์

2. ดำเนินธุรกิจใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการซื้อขายหลักทรัพย์ เช่น การทำหน้าที่เป็นสำนักหักบัญชี (Clearing House) ศูนย์รับฝากหลักทรัพย์ นายทะเบียนหลักทรัพย์ หรือกิจกรรมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

3. การดำเนินธุรกิจอื่นๆ ที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

องค์ประกอบที่สำคัญของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ได้แก่

1. ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (The Stock Exchange of Thailand) ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางการซื้อขายหลักทรัพย์ อย่างไรก็ตามตัวตลาดหลักทรัพย์เองไม่ได้ทำหน้าที่ซื้อขายหลักทรัพย์โดยตรงแต่จะควบคุมดูแลให้การซื้อขายหลักทรัพย์ดำเนินไปอย่างมีระเบียบ คล่องตัว โปร่งใสและยุติธรรม เพื่อสร้างความมั่นใจแก่ผู้ลงทุน และส่งเสริมให้เกิดการระดมเงินออมจากประชาชนไปลงทุนกิจการต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจโดยรวม

2. บริษัทสมาชิก (Broker) ทำหน้าที่เป็นนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์ให้แก่ผู้ลงทุน โดยทั่วไปโดยบริษัทสมาชิกได้รู้ค่าธรรมเนียมเป็นการตอบแทนบริษัทสมาชิก (Broker) คือบริษัทจำกัดที่ได้รับอนุญาตจากกระทรวงการคลังให้ประกอบธุรกิจหลักทรัพย์และได้รับการอนุญาตจากตลาดหลักทรัพย์ให้ประกอบกิจการตัวแทนนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์ในตลาดหลักทรัพย์ได้ ในปัจจุบันนี้มีบริษัทสมาชิกรวมทั้งสิ้น 49 บริษัท นอกจากนี้มีบริษัทหลักทรัพย์กลุ่มหนึ่งไม่ได้เป็นบริษัทสมาชิกในตลาดหลักทรัพย์โดยตรง แต่ทำหน้าที่เป็นเพียง Associated Broker อีกต่อหนึ่งในการซื้อขายหลักทรัพย์ บริษัทสมาชิกอาจทำหน้าที่เป็นเพียงตัวแทน (Broker) หรือผู้ค้าหลักทรัพย์ (Dealer) ก็ได้ ทั้งนี้บริษัทเหล่านี้ต้องแสดงตัวให้ผู้ลงทุนทราบอย่างชัดเจนว่าทำหน้าที่ใด หากทำหน้าที่เป็นตัวแทนก็จะได้นายหน้าค่าตอบแทน แต่หากทำหน้าที่เป็นผู้ค้าหลักทรัพย์แล้วก็จะซื้อขายในนามตัวเอง ผลตอบแทนที่ได้จะได้ในรูปของกำไรหรือขาดทุนจากการขายหลักทรัพย์นั้น (Capital gain of capital loss) บริษัทสมาชิกแต่ละบริษัทจะมีหมายเลขประจำตัวหรือเลขที่หนึ่งตั้งแต่หมายเลขที่ 1 ถึง 49 ทั้งนี้เพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน

3. หลักทรัพย์จดทะเบียน (Listed Securities) หมายถึง หลักทรัพย์ที่ออกโดยบริษัทมหาชนจำกัด ที่จดทะเบียนหลักทรัพย์ของตนให้มีการซื้อขายกันในตลาดหลักทรัพย์ โดยทั้งหลักทรัพย์จดทะเบียนและบริษัทจดทะเบียนผู้ออกหลักทรัพย์นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามที่ตลาดหลักทรัพย์กำหนดและเป็นไปตามข้อตกลงการจดทะเบียนหลักทรัพย์ (Listing Agreement) หลักทรัพย์จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ปัจจุบันมีดังต่อไปนี้

3.1 หุ้นสามัญ (Common Stock) เป็นตราสารประเภทหุ้นทุน ซึ่งออกโดยบริษัทมหาชนจำกัดที่ต้องการระดมเงินทุนจากประชาชนเพื่อให้ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในธุรกิจนั้น ๆ โดยตรง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือเข้าไปมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการ มีสิทธิในการลงคะแนนเสียง ร่วมตัดสินใจในปัญหาสำคัญในที่ประชุมผู้ถือหุ้น อาทิ การเพิ่มทุน การจ่ายเงินปันผล การควบรวมกิจการ ผู้ถือหุ้น

จะมีสิทธิออกเสียงตามสัดส่วนของหุ้นที่ถืออยู่ ผลตอบแทนที่จะได้โดยตรงก็คือ เงินปันผลจากกำไร ในธุรกิจ กำไรจากการขายหุ้น (ในกรณีที่ขายได้ในราคาที่สูงกว่าราคาเมื่อซื้อ) และสิทธิในการจองซื้อหุ้นใหม่ ในกรณีที่มีการเพิ่มทุนจดทะเบียนผลตอบแทนจากหุ้นสามัญไม่มีความแน่นอน อาจสูง หรือต่ำ หรือขาดทุน (ในกรณีขายคืนได้ราคาต่ำกว่าเวลาซื้อ) ขึ้นอยู่กับผลของการดำเนินงาน ของบริษัทนั้น ๆ ตลอดจนปัจจัยภายนอกอื่น ๆ ซึ่งคุณในฐานะผู้ลงทุนจะต้องศึกษาจากแหล่งข้อมูล ที่น่าเชื่อถือพอ เพื่อประกอบการตัดสินใจทุกครั้ง

3.2 หุ้นบริมสิทธิ (Preferred Stock) เป็นตราสารประเภทหุ้นทุน มีข้อแตกต่างจากหุ้นสามัญคือผู้ถือหุ้นบริมสิทธิจะได้รับสิทธิในการชำระคืนเงินทุน ก่อนผู้ถือหุ้นสามัญในกรณีที่บริษัทเลิกกิจการ หุ้นประเภทนี้ไม่มากนัก ในตลาดหลักทรัพย์ มีการซื้อขายกันน้อยหรือภาษาเทคนิคเรียกว่า มีสภาพคล่องต่ำ หุ้นบริมสิทธิบนกระดานหุ้นสังเกตได้จาก สัญลักษณ์ -Pท้ายอักษรย่อของหุ้นสามัญ

3.3 หุ้นกู้ (Debenture) เป็นตราสารที่บริษัทเอกชนออก เพื่อกู้เงินระยะยาวจากผู้ลงทุน ผู้ลงทุนเมื่อตัดสินใจซื้อหุ้นกู้ จะมีฐานะเป็นเจ้าของกิจการ บริษัทจะต้องจ่ายผลตอบแทนเป็นดอกเบี้ยให้แก่ผู้ถือตามระยะเวลา และอัตราที่กำหนด ผู้ถือจะได้เงินต้นคืนครบถ้วน เมื่อสิ้นสุดอายุตามระบุในเอกสาร ตลาดหุ้นกู้มักมีสภาพคล่องในการซื้อขายไม่มากนัก ส่วนใหญ่ซื้อขายโดยผู้ลงทุนประเภทสถาบันหรือผู้ลงทุนระยะยาว

3.4 หุ้นกู้แปลงสภาพ (Convertible Debenture) หุ้นกู้แปลงสภาพคล้ายคลึงกับหุ้นกู้ในข้อ 3 แตกต่างกันตรงที่หุ้นกู้แปลงสภาพมีสิทธิที่จะแปลงสภาพเป็นสามัญในช่วงเวลาอัตรา และราคาที่กำหนดในหนังสือชี้ชวน ในช่วงที่เศรษฐกิจดีหุ้นประเภทนี้ได้รับความนิยมมาก เพราะผู้ซื้อคาดหวังผลตอบแทนที่จะได้จากราคาหุ้นเมื่อแปลงสภาพแล้วซึ่งจะทำกำไรได้มากกว่าผลตอบแทนในรูปดอกเบี้ยของหุ้นกู้ธรรมดา

3.5 ใบสำคัญแสดงสิทธิ (Warrant) เป็นตราสารที่ระบุว่าผู้ถือครองจะได้รับสิทธิจองซื้อหุ้นสามัญ หุ้นบริมสิทธิ หุ้นกู้ หรือตราสารอนุพันธ์ในราคาที่กำหนดเมื่อถึงเวลาที่ระบุไว้ (ซึ่งราคาจองซื้อมักจะกำหนดไว้ต่ำหรือบางครั้งอาจได้รับหุ้นสามัญโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย) ใบสำคัญแสดงสิทธิจะออกควบคู่กับการเพิ่มทุนเป็นเทคนิคการตลาดของบริษัทผู้ออกหลักทรัพย์ในการจูงใจให้ผู้ลงทุนจองซื้อหุ้นสามัญเพิ่มทุน หุ้นบริมสิทธิ หรือหุ้นกู้ เป็นต้นว่าถ้าซื้อหุ้นเพิ่มทุนในวันนี้จะได้รับใบสำคัญแสดงสิทธิฟรีหรือในราคาที่กำหนด เช่น 12 บาท ในเวลาที่กำหนดอาจเป็นระยะเวลา 6 เดือนหรือ 1 ปีข้างหน้า

3.6 ใบสำคัญแสดงสิทธิระยะสั้น (Short-Term Warrant) ใบสำคัญแสดงสิทธิชนิดนี้จะมีอายุไม่เกิน 2 เดือน และเป็นทางเลือกหนึ่งในการระดมทุนจากผู้ถือหุ้นแทนการจัดสรรสิทธิในการจองซื้อหุ้น (Rights) และบริษัทผู้ออกหลักทรัพย์สามารถยื่นคำขอให้เป็นหลักทรัพย์ประเภทนี้ซื้อขายหมุนเวียนในตลาดหลักทรัพย์ได้

3.7 ใบสำคัญแสดงสิทธิอนุพันธ์ (Derivative Warrant:DW) เป็นตราสารที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับใบสำคัญแสดงสิทธิทั่วไป (Warrant) โดยจะให้สิทธิแก่ผู้ถือ DW ในการซื้อหรือ

ขายหลักอ้างอิง (Underlying Securities) ซึ่งอาจเป็นทรัพย์สิน (Stock) หรือดัชนีหลักทรัพย์สิน (Index) ในราคาใช้สิทธิ และระยะเวลาใช้สิทธิที่กำหนดไว้โดยบริษัทผู้ออก DW (Issuer) จะเป็นผู้กำหนดว่าจะเลือก ทำการส่งมอบให้แก่ผู้ถือ DW เป็นหลักทรัพย์สินหรือเงินสดก็ได้

3.8 หน่วยลงทุน (Unit Trust) คือตราสารที่ออกโดยบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนรวม (บลจ.) ในรูปของหน่วยลงทุนของกองทุนรวม ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของการระดมเงินทุนจากประชาชน โดยบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนรวมจะเป็นผู้บริหารกองทุนให้ได้รับผลตอบแทนสูงสุดแล้วนำมาเฉลี่ยคืนให้แก่ผู้ถือหน่วยในรูปของเงินปันผล กองทุนรวมมีหลายประเภทซึ่งสามารถศึกษารายละเอียดได้ในหนังสือชี้ชวนซื้อหน่วยลงทุนของแต่ละกองทุนซึ่งจะมีการกำหนดนโยบายการลงทุนที่ชัดเจน ข้อดีของการลงทุนประเภทนี้คือจะมีผู้บริหารมืออาชีพดูแลเงินลงทุนแทนมีการกระจายความเสี่ยงลงในหุ้นกลุ่มต่าง ๆ และอำนาจต่อรองที่มากกว่าเพราะเป็นเงินกองทุนขนาดใหญ่

3.9 ใบแสดงสิทธิในผลประโยชน์ที่เกิดจากหลักทรัพย์อ้างอิงไทย หรือ เอ็นวีดีอาร์ (Non-Voting Depository Receipts) เป็นตราสารการลงทุนประเภทใหม่ที่ออกโดยบริษัทไทยเอ็นวีดีอาร์ จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทย่อยของตลาดหลักทรัพย์มีสถานะเป็นหลักทรัพย์จดทะเบียนโดยอัตโนมัติโดยมีหลักทรัพย์อ้างอิงเป็นหลักทรัพย์จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ผู้ลงทุนสามารถซื้อขายเอ็นวีดีอาร์ในตลาดหลักทรัพย์ได้ในลักษณะเดียวกันกับการซื้อขายหลักทรัพย์จดทะเบียนโดยทั่วไป ทั้งนี้ผู้ถือเอ็นวีอาร์จะได้รับผลตอบแทนทางการเงินเช่นเดียวกับผู้ถือหุ้นสามัญ แต่จะไม่มีสิทธิออกเสียงในที่ประชุมผู้ถือหุ้นบริษัทเท่านั้น เอ็นวีดีอาร์จะช่วยอำนวยความสะดวกต่อการลงทุนในตลาดหลักทรัพย์ให้แก่ผู้ลงทุนชาวต่างชาติที่ติดขัดในเรื่องเพดานการถือครอง แต่ก็มิได้จัดการซื้อขายของผู้ลงทุนไทยแต่อย่างใด

การนำบริษัทมหาชนจำกัดเข้ามาจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์หรือที่เรียกกันว่าบริษัทจดทะเบียน (Listed Company) มีประโยชน์อย่างยิ่งในทางธุรกิจ สำหรับเจ้าของหรือผู้ถือหุ้นเดิมสามารถจะระดมทุนเพื่อขยายกิจการได้ในต้นทุนต่ำกว่าการกู้ยืมจากสถาบันการเงิน ทั้งเป็นการยกระดับการดำเนินธุรกิจ ตลอดจนมีการตรวจสอบที่ได้มาตรฐาน สำหรับประชาชนทั่วไปก็จะมีทางเลือกในการลงทุนที่เพิ่มมากขึ้น มีโอกาสที่ดีในการเข้าถือหุ้นในกิจการที่ตนสนใจ และเชื่อว่าจะเจริญก้าวหน้า

1. ผู้ลงทุน (Investor) ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ได้จำแนกนักลงทุนในตลาดออกเป็น 3 ประเภท ดังต่อไปนี้คือ

- 1.1 นักลงทุนต่างประเทศ (Foreign Investors)

- 1.2 นักลงทุนสถาบันในประเทศ (Institutional Investors)

- 1.3 นักลงทุนทั่วไปในประเทศ (Local Investors)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พัชรินทร์ อุณหะนันท์ (2548.) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระยะเวลาประกอบอาชีพผู้บริหารตัวแทน 5 ปี

2. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยทางด้านความสามารถของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต พบว่าผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต มีความสามารถในการเกณฑ์ดี ซึ่งประกอบด้วยด้านต่างๆ ดังนี้ ด้านความทรงจำและความสามารถในการระลึกข้อมูลต่างๆ ได้ ด้านความสามารถในการอธิบายเหตุผลอย่างเป็นขั้นตอน ด้านความสามารถในการหาข้อสรุปอย่างมีเหตุผล ด้านความอดทนในการทำงาน ด้านความสามารถในการจูงใจ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต พบว่าผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต มีบุคลิกภาพของผู้บริหารตัวแทนตรงกับรูปแบบ A ซึ่งประกอบด้วยด้านต่างๆ ดังนี้ ด้านชอบทำงานตลอดเวลา ด้านชอบเข้าสังคม ด้านชอบเป็นผู้นำ ด้านชอบแสดงออกถึงความรู้สึก ด้านชอบการแข่งขันสร้างยอดขาย ด้านทำงานเร็ว ด้านทำงานเสร็จตรงเวลาทุกครั้ง

4. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยทางด้านแรงจูงใจของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต พบว่าผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต มีแรงจูงใจของผู้บริหารตัวแทนอยู่ในเกณฑ์ดี ซึ่งประกอบด้วยแรงจูงใจด้านต่างๆ ดังนี้ ด้านค่าคอมมิชชั่นและผลประโยชน์ ด้านความมั่นคงในการประกอบอาชีพ ด้านการยอมรับจากสังคมในอาชีพผู้บริหารตัวแทน ด้านความสัมพันธ์กับทีมงาน ด้านการประสบความสำเร็จในการเป็นผู้บริหาร ด้านการยกย่องจากสังคม ด้านความก้าวหน้าในอาชีพผู้บริหารตัวแทน

อัญชลี ไพบูลย์ (2530.) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงาน : ศึกษากรณีกรมสรรพากรกระทรวงการคลัง ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ การใช้ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับแรงจูงใจในการทำงานของผู้บังคับบัญชาทั้ง 5 อย่าง คือ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในงานและความพึงพอใจในลักษณะงาน ขณะเดียวกันพบว่าข้าราชการกรมสรรพากร ร้อยละ 56 คาดหวังที่จะมีผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ และร้อยละ 44 คาดหวังที่จะมีผู้บังคับบัญชาแบบมุ่งงาน

นงลักษณ์ ลีระกุล (2547.) ปัจจัยสู่ความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในในทัศนะของผู้ตรวจสอบภายในของสถาบันการเงินที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลลักษณะด้านประชากร ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา เงินเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน ยกเว้นเพศ สถานภาพ

สาขาวิชาที่จบ และการได้รับวุฒิปริญญาตรีทางวิชาชีพที่ไม่มีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในต่างกัน

2. ข้อมูลด้านการทำงานที่มีลักษณะข้อมูลด้านการทำงานที่แตกต่างกัน ได้แก่ หน่วยงาน ต้นสังกัด ระดับพนักงานผู้ตรวจสอบ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์หลังจบปริญญาตรี รวมถึงประสบการณ์ทำงานด้านการตรวจสอบภายในที่มีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน

อารินทรดา วุฑฒิระ (2549.) ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านความก้าวหน้าที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนๆ และด้านการประสบความสำเร็จในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรินทร์ อุณหะนันท์ (2548) เพศแตกต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพไม่แตกต่างกัน

2. พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านความก้าวหน้าที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนๆ และในด้านการประสบความสำเร็จในการทำงาน พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความสำเร็จในการทำงานธนาคารกรุงเทพ ในด้านการประสบความสำเร็จในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน/หย่าร้าง/หม้ายแยกกัน/แยกกันอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับงานของสนธิยา ชูจร (2546) ศึกษาเรื่องปัจจัยสู่ความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิตบริษัท ออยุธยา อลิอันซ์ ซีพี ประกันชีวิต พบว่าตัวแทนประกันชีวิตที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพการขายประกันชีวิตแตกต่างกัน

3. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานในด้านความก้าวหน้าที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนๆ และในด้านการประสบความสำเร็จในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานของสนธิยา ชูจร (2546) ศึกษาเรื่องปัจจัยสู่ความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิตของบริษัท ออยุธยา อลิอันซ์ ซีพี ประกันชีวิต พบว่าปัจจัยด้านบุคลิกภาพตัวแทนประกันชีวิตมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการขายประกันชีวิต

4. ปัจจัยด้านทักษะด้านต่างๆ ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิด ทักษะด้านการบริหาร มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงาน ในด้านความก้าวหน้าที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนๆ และในด้านการประสบความสำเร็จในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

5. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานในด้านความก้าวหน้าที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนๆ และในด้านการประสบความสำเร็จในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

บทสรุปทฤษฎีที่ใช้

การวิจัยฉบับนี้ใช้ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ

ใช้ทฤษฎีของศิริวรรณ เสรีรัตน์ เนื่องจากเป็นทฤษฎีที่ให้คำจำกัดความเรื่องบุคลิกภาพไว้ว่าเป็นลักษณะเอกลักษณ์ที่แสดงออกทั้งทางด้านความคิด ความรู้สึก สติปัญญา เน้นบุคลิกภาพภายนอกและภายในทำให้สามารถแยกแยะความแตกต่างของบุคคลได้

ปัจจัยด้านทักษะการทำงาน

ใช้ทฤษฎีของศิริวรรณ เสรีรัตน์ เนื่องจากเป็นทฤษฎีที่บ่งบอกให้ทราบว่าการทำงานที่ประสบผลสำเร็จได้จะต้องมีทักษะและความสามารถเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน 1) ทักษะด้านเทคนิค 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 3) ทักษะด้านแนวความคิด 4) ทักษะด้านการบริหารธุรกิจ

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

ใช้ทฤษฎีของศิริวรรณ เสรีรัตน์ เนื่องจากเป็นทฤษฎีที่ให้ความหมายในการจูงใจว่าหมายถึง วิธีการชักนำพฤติกรรมของแต่ละบุคคลให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ ความต้องการของมนุษย์สิ่งจูงใจจะเกิดขึ้นได้จากภายในและภายนอกบุคคล

ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน

ใช้ทฤษฎีของแมคคลีแลนด์เนื่องจากเป็นทฤษฎีความต้องการของมนุษย์อีกทฤษฎีหนึ่งที่เรียกว่าทฤษฎีการต้องการประสบผลสำเร็จทั้ง 3 อย่างคือ ความสำเร็จ อำนาจ และการมีสายสัมพันธ์คนที่มีความต้องการประสบผลสำเร็จชอบที่จะทำงานให้ได้ผลดีด้วยตนเองและมีความมุ่งมั่นปรารถนาที่จะทำให้งานนั้นๆ สำเร็จผล

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่

ใช้ทฤษฎีของมณี โพธิเสน เนื่องจากเป็นทฤษฎีที่ให้ความหมาย ความพึงพอใจว่าเป็นความรู้สึกยินดี เจตคติที่ดีของบุคคล เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการของตนทำให้เกิดความรู้สึกในสิ่งนั้นๆ หากพนักงานมีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่จะทำให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้าดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำ การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาและทำวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยทุกระดับจำนวน 950 คน ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2549 (ที่มา : SET ANNUAL REPORT 2006)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ผู้วิจัยได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทน ของประชากรโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane.1967:580-581) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 300 คน ดังนี้

$$\begin{array}{lll} \text{สูตร} & n & = \frac{N}{1 + N(e)^2} \\ \text{โดยที่} & n & = \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง} \\ & N & = \text{จำนวนประชากร เท่ากับ 950 คน} \\ & e & = \text{ค่าสัดส่วนความคลาดเคลื่อนที่จะยอมรับได้ 5 \% (0.05)} \\ \text{แทนสูตร} & n & = \frac{950}{1 + 950 \times (0.05)^2} \\ & n & = 281 \text{ คน} \end{array}$$

และผู้วิจัยได้สำรองเผื่อแบบสอบถามไม่สมบูรณ์อีก 7 % เท่ากับ 19 คน รวมเป็นขนาดตัวอย่างทั้งหมด 300 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างผู้ศึกษาวิจัยจะสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ทฤษฎีความน่าจะเป็น (Non-probability Sampling) โดยมีขั้นตอนในการสุ่มตัวอย่างดังนี้

ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) การสุ่มตัวอย่างโดยสะดวกให้ครบตามจำนวนแบบสอบถาม 300 ชุด โดยใช้แบบสอบถามกับพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

2.การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบและปลายเปิด ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาประยุกต์เป็นลักษณะและข้อคำถามในแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 6 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่

ข้อที่ 1 เพศ ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ข้อที่ 2 อายุ ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยการกำหนดช่วงอายุ คำนวณดังนี้ (อ้างอิงจากฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล รับบุคลากรเข้าทำงานเมื่อบรรลุนิติภาวะแล้ว และเกษียณอายุการทำงาน 60 ปี)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\begin{aligned}\text{ช่วงอายุ} &= \frac{60 - 20}{4} \\ &= 10\end{aligned}$$

แสดงช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในแบบสอบถาม

- 20 – 29 ปี
- 30 – 39 ปี
- 40 – 49 ปี
- 50 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 3 สถานภาพสมรส ได้แก่ โสด สมรส/อยู่ด้วยกันและหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อที่ 4 การศึกษา ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) ดังนี้

- ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี
- ระดับปริญญาตรี
- สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อที่ 5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยการกำหนดช่วงเงินเดือน คำนวณดังนี้ (อ้างอิงจากฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล เงินเดือนต่ำสุด โดยประมาณ 15,000 บาท เงินเดือนสูงสุด โดยประมาณ 500,000 บาท)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ \text{ช่วงเงินเดือน} &= \frac{500,000 - 15,000}{5} \\ &= 97,000 \end{aligned}$$

แสดงช่วงรายได้ของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในแบบสอบถาม

- ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท
- 15,001 – 25,000 บาท
- 25,001 – 35,000 บาท
- 35,001 – 45,000 บาท
- 45,001 บาทขึ้นไป

ข้อที่ 6 ระยะเวลาการทำงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามที่เป็นมาตรวัดแบบ Semantic Differential Scale

มาตรวัดแบบ Semantic Differential Scale ซึ่งเป็นมาตราส่วนที่ใช้หลักความแตกต่างทางด้านความหมายเพื่อให้สอดคล้องกับทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบให้เลือกตอบเพียงตัวเลือกเดียว ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) โดยผู้ตอบแสดงทัศนคติออกเป็น 5 ระดับด้วยกัน ซึ่งคำถามที่ผู้ตอบจะต้องตอบ จะมีคำตอบกำหนดเอาไว้ไว้ในแต่ละข้างของระดับคะแนนสูงสุด-ต่ำสุด โดยมีลักษณะของสิ่งที่กำลังถูกวัดกำกับอยู่ใน

ลักษณะตรงกันข้าม เรียกว่า Bipolar Adjective เช่น ผู้ตอบแบบสอบถามจะต้องทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับตัวเลข (1,2,3,4,5) ให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่สุด เช่น ปริมาณสินค้า

สินค้าหลากหลาย _____ สินค้าไม่หลากหลาย
5 4 3 2 1

โดยแต่ละระดับของคะแนนมีความหมายดังนี้

คะแนน	ความหมาย
1	มีบุคลิกภาพตรงกับข้อความด้านขวามาก
2	มีบุคลิกภาพตรงกับข้อความด้านขวา
3	มีบุคลิกภาพตรงกับระดับปานกลาง
4	มีบุคลิกภาพตรงกับข้อความด้านซ้าย
5	มีบุคลิกภาพตรงกับข้อความด้านซ้ายมาก

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวมาประเมินค่า (Rating scale) เพื่อแปลความหมายค่าคะแนน โดยใช้สูตร (มัลลิกา บุญนาค. 2537:29)

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

การแปลความหมายค่าคะแนนของลักษณะบุคลิกภาพที่ตรงกับผู้ตอบแบบสอบถาม มีดังนี้

4.21-5.00 : พนักงานของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมีระดับบุคลิกตรงกับข้อความด้านซ้ายมาก

3.41-4.20 : พนักงานของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมีระดับบุคลิกตรงกับข้อความด้านซ้าย

2.61-3.40 : พนักงานของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมีระดับบุคลิกตรงกับระดับปานกลาง

1.81-2.60 : พนักงานของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมีระดับบุคลิกตรงกับข้อความด้านขวา

1.00-1.80 : พนักงานของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมีระดับบุคลิกตรงกับข้อความด้านขวามาก

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับทักษะในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการสร้างแบบสอบถามแบบ Semantic Differential Scale โดยแบ่งเป็นช่วง 5 ระดับตั้งแต่ซ้ายสุดของสเกลแทนคุณสมบัติหรือความหมายที่แตกต่างหรือตรงข้ามกับด้านขวาสุด โดยผู้ตอบแสดงทัศนคติออกเป็น 5 ระดับด้วยกัน ซึ่งคำถามที่ผู้ตอบจะต้องตอบ จะมีคำตอบกำหนดเอาไว้ให้ในแต่ละช่วงของระดับคะแนนสูงสุด-ต่ำสุด โดยมีลักษณะของสิ่งที่กำลังถูกวัดกำกับอยู่ในลักษณะตรงกันข้าม โดยแต่ละระดับของคะแนนมีความหมายดังนี้

คะแนน	ความหมาย
1	มีทักษะน้อยมาก
2	มีทักษะน้อย
3	มีทักษะดีระดับปานกลาง
4	มีทักษะดี
5	มีทักษะดีมาก

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวมาประเมินค่า (Rating scale) เพื่อแปลความหมายค่าคะแนน โดยใช้สูตร (มัลลิกา บุนนาค. 2537:29)

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

การแปลความหมายค่าคะแนนของทักษะในการทำงานที่ตรงกับผู้ตอบแบบสอบถาม มีดังนี้

4.21-5.00 : พนักงานของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมีทักษะในการทำงานดีมาก

3.41-4.20 : พนักงานของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมีทักษะในการทำงานดี

2.61-3.40 : พนักงานของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมีทักษะในการทำงานปานกลาง

1.81-2.60 : พนักงานของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมีทักษะในการทำงานน้อย

1.00-1.80 : พนักงานของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมีทักษะในการทำงานน้อยมาก

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการสร้างแบบสอบถามแบบ Semantic Differential Scale โดยแบ่งเป็นช่วง 5 ระดับตั้งแต่ซ้ายสุดของสเกลแทนคุณสมบัติหรือความหมายที่แตกต่างหรือตรงข้ามกับด้านขวาสุด โดยผู้ตอบแสดงทัศนคติออกเป็น 5 ระดับด้วยกัน ซึ่งคำถามที่ผู้ตอบจะต้องตอบ จะมีคำตอบกำหนดเอาไว้ให้ในแต่ละช่วงของระดับคะแนนสูงสุด-ต่ำสุด โดยมีลักษณะของสิ่งที่กำลังถูกวัดกำกับอยู่ในลักษณะตรงกันข้าม โดยแต่ละระดับของคะแนนมีความหมายดังนี้

คะแนน	ความหมาย
1	มีแรงจูงใจน้อยมาก
2	มีแรงจูงใจน้อย
3	มีแรงจูงใจระดับปานกลาง
4	มีแรงจูงใจดี
5	มีแรงจูงใจดีมาก

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวมาประเมินค่า (Rating scale) เพื่อแปลความหมายค่าคะแนน โดยใช้สูตร (มัลลิกา บุนนาค. 2537:29)

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

การแปลความหมายค่าคะแนนของแรงจูงใจในการทำงานที่ตรงกับผู้ตอบแบบสอบถามมีดังนี้

- 4.21-5.00 : พนักงานของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมีแรงจูงใจในการทำงานดีมาก
- 3.41-4.20 : พนักงานของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมีแรงจูงใจในการทำงานดี
- 2.61-3.40 : พนักงานของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมีแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง
- 1.81-2.60 : พนักงานของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมีแรงจูงใจในการทำงานน้อย
- 1.00-1.80 : พนักงานของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมีแรงจูงใจในการทำงานน้อยมาก

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นการสร้างแบบสอบถามแบบ Semantic Differential Scale โดยแบ่งเป็นช่วง 5 ระดับตั้งแต่ซ้ายสุดของสเกลแทนคุณสมบัติหรือความหมายที่แตกต่างหรือตรงข้ามกับด้านขวาสุด โดยผู้ตอบแสดงทัศนคติออกเป็น 5 ระดับด้วยกัน ซึ่งคำถามที่ผู้ตอบจะต้องตอบ จะมีคำตอบกำหนดเอาไว้ให้ในแต่ละข้างของระดับคะแนนสูงสุด-ต่ำสุด โดยมีลักษณะของสิ่งที่กำลังถูกวัดกำกับอยู่ในลักษณะตรงกันข้าม โดยแต่ละระดับของคะแนนมีความหมายดังนี้

คะแนน	ความหมาย
1	มีความสำเร็จในการทำงานน้อย
2	มีความสำเร็จในการทำงานค่อนข้างน้อย
3	มีความสำเร็จในการทำงานปานกลาง
4	มีความสำเร็จในการทำงานค่อนข้างมาก
5	มีความสำเร็จในการทำงานมาก

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวมาประเมินค่า (Rating scale) เพื่อแปลความหมายค่าคะแนน โดยใช้สูตร (มัลลิกา บุณาค. 2537:29)

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

การแปลความหมายค่าคะแนนของความสำเร็จในการทำงานที่ตรงกับผู้ตอบแบบสอบถามมีดังนี้

4.21-5.00 : พนักงานของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมีความสำเร็จในการทำงานมาก

3.41-4.20 : พนักงานของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมีความสำเร็จในการทำงานค่อนข้างมาก

2.61-3.40 : พนักงานของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมีความสำเร็จในการทำงานในระดับปานกลาง

1.81-2.60 : พนักงานของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมีความสำเร็จในการทำงานค่อนข้างน้อย

1.00-1.80 : พนักงานของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมีความสำเร็จในการทำงานน้อย

ส่วนที่ 6 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการสร้างแบบสอบถามแบบ Semantic Differential Scale โดยแบ่งเป็นช่วง 5 ระดับตั้งแต่ซ้ายสุดของสเกลแทนคุณสมบัติหรือความหมายที่แตกต่างหรือตรงข้ามกับด้านขวาสุด โดยผู้ตอบแสดงทัศนคติออกเป็น 5 ระดับด้วยกัน ซึ่งคำถามที่ผู้ตอบจะต้องตอบ จะมีคำตอบกำหนดเอาไว้ให้ในแต่ละช่วงของระดับคะแนนสูงสุด-ต่ำสุด โดยมีลักษณะของสิ่งที่กำลังถูกวัดกำกับอยู่ในลักษณะตรงกันข้าม โดยแต่ละระดับของคะแนนมีความหมายดังนี้

คะแนน	ความหมาย
1	มีความพึงพอใจในงานอยู่น้อย
2	มีความพึงพอใจในงานค่อนข้างน้อย
3	มีความพึงพอใจในงานปานกลาง
4	มีความพึงพอใจในงานค่อนข้างมาก
5	มีความพึงพอใจในงานมาก

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวมาประเมินค่า (Rating scale) เพื่อแปลความหมายค่าคะแนน โดยใช้สูตร (มัลลิกา บุนนาค. 2537:29)

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

การแปลความหมายค่าคะแนนของความพึงพอใจในงานที่ตรงกับผู้ตอบแบบสอบถามมีดังนี้

- 4.21-5.00 : พนักงานของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมีความพึงพอใจในงานมาก
- 3.41-4.20 : พนักงานของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมีความพึงพอใจในงานค่อนข้างมาก
- 2.61-3.40 : พนักงานของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมีความพึงพอใจในงานปานกลาง
- 1.81-2.60 : พนักงานของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมีความพึงพอใจในงานค่อนข้างน้อย
- 1.00-1.80 : พนักงานของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมีความพึงพอใจในงานน้อย

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาข้อมูลจากตำรา, เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการใช้บริการร้านขายยาเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามทั้งหมด 6 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ เป็นแบบสอบถามปลายปิด ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลิกภาพ เป็นคำถามปลายปิด ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านทักษะการทำงาน ประกอบไปด้วยทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิด ทักษะด้านการบริหาร เป็นคำถามปลายปิด ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านแรงจูงใจ ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และส่วนที่ 6 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ต่อเรื่องต่างๆของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้คณะกรรมการตรวจสอบและเสนอแนะเพิ่มเติม

4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาจากนั้นนำมาปรึกษากับคณะกรรมการผู้ควบคุมปริญญาโทเพื่อปรับปรุงให้ชัดเจนก่อนนำไปทดลองใช้

หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของคำถามในแบบสอบถาม โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha) (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2545 :449) ผลลัพธ์ค่าเฉลี่ยค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับ ความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่า ระหว่าง $-1 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่า มีความเชื่อมั่นสูง มีค่าสัมประสิทธิ์ของ Cronbach's alpha ดังนี้

1. ด้านบุคลิกภาพของพนักงานตลาดหลักทรัพย์ฯ = .732
2. ด้านเทคนิค = .864
3. ด้านมนุษยสัมพันธ์=.745
4. ด้านความคิด = .780
5. ด้านการบริหาร = .826
6. ด้านแรงจูงใจ = .871
7. ด้านความต้องการประสบผลสำเร็จในการทำงาน = .782
8. ด้านความต้องการอำนาจ = .890
9. ด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์ .768

จากผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่น ผลที่ได้มีระดับความน่าเชื่อถือที่ได้มาตรฐาน สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้มาจากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากการสุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้มาจากการศึกษาค้นคว้าจาก

- ตำราหนังสือ
- เอกสารและวารสาร
- งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- แหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ทดสอบแบบสอบถามที่ได้ทำการออกแบบไว้ (Pre-test) แล้วดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถาม พร้อมตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีการของ Cronbach's α

2. นำแบบสอบถามที่แก้ไขข้อบกพร่องเรียบร้อยแล้วออกเก็บข้อมูลจริง

3. เมื่อรวบรวมแบบสอบถามตามความต้องการแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วมาลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัสสำหรับประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์

5. นำข้อมูลมาบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลด้วยโปรแกรม SPSS (Statistical Package for Social Sciences) For Windows และทำการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

โดยใช้ตารางแจกแจงความถี่ซึ่งเป็นผลค่าร้อยละ (Percentage) ในการอธิบายลักษณะประชากรศาสตร์มีรายละเอียดดังนี้

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการทำงานที่ได้มาแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอเป็นค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อศึกษาถึงลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 2 บุคลิกภาพ ส่วนที่ 3 ทักษะการทำงาน ส่วนที่ 4 แรงจูงใจในการทำงาน ส่วนที่ 5 ความสำเร็จในการทำงาน และส่วนที่ 6 ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มาหาค่าเฉลี่ย (Means) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2 สถิติอนุมาน เป็นสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน (Inferential statistic)

ในการวิเคราะห์ระดับความเชื่อมั่น 95 % ซึ่งจะนำข้อมูล ที่ได้ จากวิธีการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ โดยใช้ค่าสถิติต่างๆในการวิเคราะห์ ดังนี้

2.1 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มโดยตรวจสอบผลกระทบของลักษณะทางประชากรศาสตร์โดยใช้สถิติ F test และ t test เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

2.2 การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยด้านส่วนประสมทางการตลาด กับพฤติกรรมการใช้บริการร้านขายยา โดยใช้สถิติสหพันธ์อย่างง่ายเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

2.3 การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้สถิติสหพันธ์อย่างง่ายเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 3 4 และ 5

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) สำหรับการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูล (เดียนจิตต์ จิตต์อารี.1999: 236)

$$P = \frac{fx}{n} \times 100$$

เมื่อ	P	แทน	ค่าสถิติร้อยละ
	f	แทน	ความถี่ในการปรากฏของข้อมูล
	X	แทน	ค่าของข้อมูลหรือคะแนน
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) สำหรับการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูล (ชูศรี วงรัตน์.2541: 40)

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

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

3.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สูตร (ชูศรี วงรัตน์. 2541 : 65)

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

เมื่อ	S	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง
	$(\sum X)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	n	แทน	จำนวนของข้อมูลทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่าง

3.4 สถิติที่ใช้ทดสอบความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม ค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ (Reliability) (กัลยา วาณิชยปัญญา 2544 : 29) โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha - Coefficient) ของ Cronbach (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545:449) โดยใช้สูตร ดังนี้

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

เมื่อ	k	แทน	จำนวนคำถาม
-------	---	-----	------------

$\overline{\text{covariance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนระหว่างคำถามต่างๆ

$\overline{\text{variance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

3.5 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้สูตร t-test (ชูศรี วงรัตน์. 2541 : 173 – 174)

3.5.1 กรณีไม่ทราบค่าความแปรปรวนของประชากรทั้งสองกลุ่ม และค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

$$\text{โดยที่ } df = \frac{\left(\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2} \right)^2}{\frac{\left(\frac{s_1^2}{n_1} \right)^2}{n_1 - 1} + \frac{\left(\frac{s_2^2}{n_2} \right)^2}{n_2 - 1}}$$

3.5.2 กรณีไม่ทราบค่าความแปรปรวนของประชากรทั้งสองกลุ่ม แต่ทราบว่าประชากรทั้งสองกลุ่มมีความแปรปรวนเท่ากัน

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}$$

$$\text{โดยที่ } df = n_1 + n_2 - 2$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม
	$\bar{x}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$\bar{x}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	s_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	s_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	df	แทน	องศาอิสระ (Degree of freedom)

3.5.3 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม

ใช้สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2538: 113)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

โดยที่ $df_1 = p - 1$
 $df_2 = n - p$

เมื่อ F แทน ค่าการแจกแจงของ F
 MS_b แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
 MS_w แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม
 df_1 แทน องศาอิสระของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม 1
 df_2 แทน องศาอิสระของความแปรปรวนภายในกลุ่ม 2
 p แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
 n แทน จำนวนตัวอย่างทั้งหมด

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้สูตรตามวิธี

Least Significant Difference (LSD) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2544 : 333)

$$LSD = t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k} \sqrt{MSE} \sqrt{\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j}}$$

โดยที่ $n_i \neq n_j$

เมื่อ LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ i และ j
 MSE แทน ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน
 k แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
 n แทน จำนวนของตัวอย่างทั้งหมด
 α แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

3.6 การทดสอบโดยใช้สถิติอย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่อิสระต่อกัน หรือหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
 $\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนน x
 $\sum y^2$ แทน ผลรวมของคะแนน y
 $\sum xy$ แทน ผลรวมของผลคูณระหว่าง x และ y ทุกคู่
 n แทน จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ ค่าความหมายของ ρ (กลายวานิชบัญชา.2544:437) สำหรับการแปลความหากระดับความสัมพันธ์กำหนด ดังนี้

ถ้าค่า r เป็น $-$ แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามคือ ถ้า X เพิ่ม Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม

ถ้าค่า r เป็น $+$ แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันคือ ถ้า X เพิ่ม Y จะเพิ่ม แต่ถ้า X ลด Y จะลด

ถ้าค่า r เข้าใกล้ 1 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก

ถ้าค่า r เข้าใกล้ -1 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก

ถ้า r_{xy} มีค่าเท่ากับ 0 แสดงว่า x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ถ้า r_{xy} มีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กัน

การอ่านความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

0.01-0.20	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
0.21-0.40	มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ
0.41-0.60	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
0.61-0.80	มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง
0.81 ขึ้นไป	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

Brown-Forsythe (β) กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน
(Hartung. 2001:300) มีสูตรดังนี้

$$\beta = \frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}} \quad \text{โดยค่า} \quad MS_{(W)} = \sum_{i=1}^k \left(1 - \frac{n_j}{N}\right) S_i^2$$

เมื่อ	β	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe
	$MS_{(B)}$	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square between group)
	$MS_{(W)}$	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square within group) สำหรับ Brown-Forsythe
	k	แทน	จำนวนกลุ่มของตัวอย่าง
	n_i	แทน	จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ i
	N	แทน	ขนาดของประชากร
	S_i^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ i

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบเป็นรายคู่ เพื่อดูว่ามีคู่ใดที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี **Dunnett's T3** (วิเชียร เกตุสิงห์. 2543 : 116) มีสูตรดังนี้

$$t = \frac{\bar{X}_i - \bar{X}_j}{MS_{(W)} \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	$MS_{(W)}$	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square within group) สำหรับ Brown-Forsythe
	$\bar{X}_i$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ i
	$\bar{X}_j$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ j
	N_i	แทน	จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ i
	N_j	แทน	จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ j

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงาน ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย การวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

H_0	แทน	สมมติฐานหลัก
H_1	แทน	สมมติฐานรอง
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา t-Distribution
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
F-Ratio	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา F-Distribution
F-Prop.,p	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 6 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

- ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลิกภาพ
- ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านทักษะการทำงาน
- ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ
- ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน
- ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการทำงานในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	104	34.70
หญิง	196	65.30
รวม	300	100.00
2. อายุ		
20 – 29 ปี	135	45.00
30 – 39 ปี	138	46.00
40 ปีขึ้นไป	27	9.00
รวม	300	100.00
3. สถานภาพสมรส		
โสด	223	74.30
สมรส / อยู่ด้วยกัน	77	25.70
รวม	300	100.00
4. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	200	66.70
สูงกว่าปริญญาตรี	100	33.30
รวม	300	100.00

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. รายได้ต่อเดือน		
15,001 – 25,000 บาท	75	25.00
25,001 – 35,000 บาท	84	28.00
35,001 – 45,000 บาท	42	14.00
45,001 บาทขึ้นไป	99	33.00
รวม	300	100.00
6. ระยะเวลาการทำงาน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	193	64.30
6 – 10 ปี	24	8.00
11 – 15 ปี	53	17.70
15 – 20 ปี	30	10.00
รวม	300	100.00

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้างนี้ จำนวน 300 คน จำแนกได้ดังนี้

เพศ พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 65.30 และเป็นเพศชาย จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 34.70 ตามลำดับ

อายุ พนักงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 30-39 ปี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 46.00 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 20-29 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 74.30 คน รองลงมาคือสมรส \ อยู่ด้วยกัน จำนวน 77 คิดเป็นร้อยละ 25.70 คน

ระดับการศึกษา พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 66.70 รองลงมาคือสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้ 45,001 บาทขึ้นไป จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 33.00 รองลงมาคือมีรายได้ 25,001-35,000 บาท จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 มีรายได้ 15,001-25,000 บาท จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และมีรายได้ 35,000-45,000 บาท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 ตามลำดับ

ระยะเวลาการทำงานในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 64.30 รองลงมาคือ 11-15 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 ระยะเวลาทำงาน 15-20 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 และ 6-10 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลิกภาพ

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลิกภาพ

ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ชอบเป็นผู้นำ	3.38	.768	ตรงกับระดับปานกลาง
2. มีความกระตือรือร้นมากกว่าคนอื่น	3.43	.707	ตรงกับข้อความด้านซ้าย
3. มีการวางแผนทุกครั้ง	3.53	.764	ตรงกับข้อความด้านซ้าย
4. ชอบแสดงความคิดเห็น	3.43	.740	ตรงกับข้อความด้านซ้าย
5. ชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	3.85	.682	ตรงกับข้อความด้านซ้าย
รวม	3.52	.732	ตรงกับข้อความด้านซ้าย

ผลจากตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลิกภาพพบว่า

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานด้านบุคลิกภาพโดยรวม ความคิดเห็นอยู่ในระดับตรงกับข้อความด้านซ้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าด้านชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่ในระดับตรงกับข้อความด้านซ้าย มีค่าเฉลี่ย 3.85 รองลงมาคือด้านการวางแผนทุกครั้ง อยู่ในระดับตรงกับข้อความด้านซ้าย มีค่าเฉลี่ย 3.53 ด้านมีความกระตือรือร้นมากกว่าคนอื่นและด้านชอบแสดงความคิดเห็น อยู่ในระดับตรงกับข้อความด้านซ้าย มีค่าเฉลี่ย 3.43 และ ด้านชอบเป็นผู้นำ อยู่ในระดับตรงกับระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.38

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านทักษะการทำงาน

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านทักษะการทำงาน

ปัจจัยด้านทักษะการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ทักษะด้านเทคนิค			
1. ความสามารถในการใช้อุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องในการทำงานของตน	3.73	.565	ดี
2. ความชำนาญเฉพาะด้านของตน เช่น นักการบัญชี	3.43	.712	ดี
รวม	3.58	.638	ดี
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์			
1. ความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น	3.99	.713	ดี
2. ความสามารถในการจูงใจบุคคลอื่น	3.53	.696	ดี
3. ความสามารถในการถ่ายทอดสิ่งที่ต้องการให้ผู้อื่นเข้าใจ	3.43	.753	ดี
รวม	3.65	.720	ดี
ทักษะด้านความคิด			
1. ลักษณะการทำงาน	3.83	.765	ดี
2. ความสามารถในการแก้ไขปัญหา	3.71	.674	ดี
3. ลักษณะการตัดสินใจ	3.57	.792	ดี
รวม	3.70	.743	ดี
ทักษะด้านการบริหาร			
1. ความสามารถในการนำความรู้ที่มีมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน	3.67	.628	ดี
2. ความมั่นใจในการทำงาน	3.72	.624	ดี
3. การบริหารเวลาในการทำงาน	3.43	.744	ดี
รวม	3.60	.665	ดี

ผลจากตาราง 3 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านทักษะการทำงานโดยแยกเป็นรายข้อได้ดังนี้

ทักษะด้านเทคนิคโดยรวม ความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 เมื่อพิจารณา
รายข้อพบว่าความสามารถในการใช้อุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องในการทำงานของตน อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย
3.73 รองลงมาคือความชำนาญเฉพาะด้านของตน อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 3.43

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวม ความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65
เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 3.99

รองลงมาคือความสามารถในการจูงใจบุคคลอื่น อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 3.53 และความสามารถในการถ่ายทอดสิ่งที่ต้องการให้ผู้อื่นเข้าใจ อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 3.43

ทักษะด้านความคิดโดยรวม ความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าลักษณะการทำงาน อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 3.83 รองลงมาคือความสามารถในการแก้ไขปัญหา อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 3.71 และลักษณะการตัดสินใจ อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 3.57

ทักษะด้านการบริหารโดยรวม ความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าความมั่นใจในการทำงาน อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 3.72 รองลงมาคือความสามารถในการนำความรู้ที่มีมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 3.67 และการบริหารเวลาในการทำงาน อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 3.43

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านแรงจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. ลักษณะงานที่ทำ	3.25	.919	ปานกลาง
2. การยอมรับในผลงานที่ทำจากเพื่อนร่วมงาน	3.63	.607	ดี
3. ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของท่าน	3.74	.907	ดี
4. เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ	3.96	.749	ดี
5. โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน	3.15	.798	ปานกลาง
6. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	3.26	.722	ปานกลาง
7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.11	.802	ดี
รวม	3.58	.917	ดี

ผลจากตาราง 4 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจโดยแยกเป็นรายข้อได้ดังนี้

ทักษะด้านแรงจูงใจโดยรวม ความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 4.11 รองลงมาคือ เงินเดือนและ สวัสดิการที่ได้รับ อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 3.96 ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของท่าน อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 3.74 การยอมรับในผลงานที่ทำจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 3.63 ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.26 ลักษณะงานที่ทำอยู่ใน

ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.25 และโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.15

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสำเร็จการทำงาน

ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านความสำเร็จในการทำงาน			
1. ทำงานเสร็จตามเวลา	3.71	.833	ค่อนข้างมาก
2. ผลสำเร็จของงาน	3.54	.556	ค่อนข้างมาก
3. ผลงานที่ท่านทำเมื่อเทียบกับผู้อื่น	3.35	.640	ปานกลาง
รวม	3.54	.595	ค่อนข้างมาก
ด้านอำนาจในการทำงาน			
1. ท่านมีอำนาจอย่างไรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นในหน่วยงานท่าน	2.83	.647	ปานกลาง
2. อำนาจที่เกิดจากขีดความสามารถในองค์กรเป็นอย่างไรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	2.96	.544	ปานกลาง
รวม	2.90	.535	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน			
1. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่มีลักษณะอย่างไร	4.02	.856	ค่อนข้างมาก
2. บรรยากาศทำงานของท่านกับเพื่อนร่วมงาน	4.02	.760	ค่อนข้างมาก
3. ความร่วมมือในการทำงานของท่านกับเพื่อนร่วมงาน	3.97	.742	ค่อนข้างมาก
รวม	4.01	.741	ค่อนข้างมาก

ผลจากตาราง 5 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานโดยแยกเป็นรายข้อ ได้ดังนี้

ทักษะด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวม ความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทำงานเสร็จตามเวลา อยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ย 3.71 ผลสำเร็จของงาน อยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ย 3.54 ผลงานที่ท่านทำเมื่อเทียบกับผู้อื่นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.35

ด้านอำนาจในการทำงานโดยรวม ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 การมีอำนาจเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นในหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.83 อำนาจที่เกิดจากขีดความสามารถในองค์กรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.96

ด้านความสัมพันธ์ในการทำงานโดยรวม ความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ อยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ย 4.01 บรรยากาศการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ย 3.97

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานของพนักงาน ตลาดหลักทรัพย์

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานของพนักงาน ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความพึงพอใจ
1. การช่วยเหลือสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน	3.75	.689	ค่อนข้างมาก
2. งานที่ทำท่าย เช่น งานที่ไม่เคยมีผู้ใดทำงานนั้นมาก่อน	3.59	.728	ค่อนข้างมาก
3. ความเสมอภาคในการรับรางวัล	3.23	.825	ปานกลาง
4. การติดต่อสื่อสาร เช่น ความสะดวกรวดเร็วในการติดต่อ , ประสบความสำเร็จในการสื่อสาร	3.57	.726	ค่อนข้างมาก
5. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.63	.910	ค่อนข้างมาก
6. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.78	.657	ค่อนข้างมาก
รวม	3.59	.755	ค่อนข้างมาก

ผลจากตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานด้านความพึงพอใจในงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ย 3.59 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ย 3.78 รองลงมาคือการช่วยเหลือสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ย 3.75 ความมั่นคงในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ย 3.63 งานที่ทำท่าย เช่น งานที่ไม่เคยมีผู้ใดทำงานนั้นมาก่อน อยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ย 3.59 การติดต่อสื่อสาร เช่น ความสะดวกรวดเร็วในการติดต่อ , ประสบความสำเร็จในการสื่อสาร อยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ย 3.57 และความเสมอภาคในการรับรางวัล อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.23

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน ที่ต่างกันมีปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.1 พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า t โดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t -test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prod.(p) มีค่าน้อยกว่า .05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variances assumed และถ้าค่าแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variance not assumed

ตาราง 7 แสดงการทดสอบความแตกต่างปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน
ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยจำแนกตามเพศ

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's		Sig.	เพศ	t-test for Equality of Means					
	Test of Equality of Variance	F			n	$\bar{X}$	S.D.	t	df	P
1. ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน	Equal variances	.776	.379	ชาย	104	3.2724	.59803	-5.748**	193.663	.000
	assumed			หญิง	196	3.6769	.54423			
2. ด้านอำนาจใน การทำงาน	Equal variances	18.968**	.000	ชาย	104	2.6154	.54519	-7.128**	298	.000
	not assumed			หญิง	196	3.0434	.46620			
3. ด้านความ สัมพันธ์ในการ ทำงาน	Equal variances	2.755	.098	ชาย	104	3.8301	.77026	-2.952**	195.612	.000
	assumed			หญิง	196	4.0986	.70925			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 7 แสดงการทดสอบความแตกต่างปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยจำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ Levene's Test พบว่ามีค่าความน่าจะเป็นดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ผลการทดสอบความแปรปรวนด้านความสำเร็จในการทำงานโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Prob.เท่ากับ .379 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกันจะใช้ Equal variances assumed ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยด้านความสำเร็จในการทำงานมากกว่าเพศชาย

2. ด้านอำนาจในการทำงาน

ผลการทดสอบความแปรปรวนด้านอำนาจในการทำงานโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Prob.เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน จะใช้ Equal variances not assumed ดังนี้

ด้านอำนาจในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันมีอำนาจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยด้านอำนาจในการทำงานมากกว่าเพศชาย

3. ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน

ผลการทดสอบความแปรปรวนด้านความสัมพันธ์ในการทำงานโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. เท่ากับ .098 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน จะใช้ Equal variances assumed ดังนี้

ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยด้านความสัมพันธ์ในการทำงานมากกว่าเพศชาย

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.2 พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน

H_0 : พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) หรือ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene's test จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และหากค่าแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LEAST

SIGNIFICANT DIFFERENCE (LSD)) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผลการทดสอบสมมติฐาน

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

Ho : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 8 แสดงตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test

ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงาน	Levene			
	Statistic	df1	df2	Sig.
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	10.571**	2	297	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 8 ผลการเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนของปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำแนกตามอายุ โดยใช้การทดสอบ Levene's test สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ในเรื่องความสำเร็จในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ดังนี้

ตาราง 9 แสดงผลความแตกต่างกันของปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงาน		Statistic(a)	df1	df2	Sig.
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	Brown-Forsythe	13.698**	2	254.946	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 9 ผลความแตกต่างกันของปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe สามารถอธิบายได้ดังนี้

ในเรื่องความสำเร็จในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีอายุต่างกันมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ทราบวาระดับอายุคู่ใดที่มีความแตกต่างกันจึงทำการทดสอบต่อไปด้วยวิธี Dunnett's T3 ดังนี้

ตาราง 10 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3

อายุ	Mean	20 - 29 ปี (3.395)	30 - 39 ปี (3.608)	40 ปีขึ้นไป (3.876)
20 - 29 ปี	3.395	-	-.213* (.011)	-.481** (.000)
30 - 39 ปี	3.608		-	-.267* (.022)
40 ปีขึ้นไป	3.876			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 10 เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงาน เรื่องความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามอายุพบว่า

1. พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่มีอายุระหว่าง 20 - 29 ปี กับพนักงานที่มีอายุระหว่าง 30 - 39 ปี มีค่า Probability (p) เท่ากับ .011 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 20 - 29 ปี มีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยจำแนก

อายุแตกต่างกันเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุระหว่าง 30 - 39 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 20 - 29 ปี มีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านความสำเร็จในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 30 - 39 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .213

2. พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่มีอายุระหว่าง 20 - 29 ปี กับพนักงานที่มีอายุระหว่าง 40 ปีขึ้นไป มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 20 - 29 ปี มีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยจำแนกอายุ แตกต่างกันเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุระหว่าง 40 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 20 - 29 ปี มีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านความสำเร็จในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 40 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .481

3. พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่มีอายุระหว่าง 30 - 39 ปี กับพนักงานที่มีอายุระหว่าง 40 ปีขึ้นไป มีค่า Probability (p) เท่ากับ .022 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 30 - 39 ปี มีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยจำแนกอายุ แตกต่างกันเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุระหว่าง 40 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 30 - 39 ปี มีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านความสำเร็จในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 40 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .267

ด้านอำนาจในการทำงาน

H_0 : พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีอายุที่แตกต่างกันมีอำนาจในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีอายุที่แตกต่างกันมีอำนาจในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) หรือ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene's test จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และหากค่าแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LEAST SIGNIFICANT DIFFERENCE (LSD)) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผลการทดสอบสมมติฐาน

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

Ho : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 11 แสดงตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test

ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงาน	Levene			
	Statistic	df1	df2	Sig.
2. ด้านอำนาจในการทำงาน	10.125**	2	297	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 11 ผลการเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนของปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำแนกตามอายุ โดยใช้การทดสอบ Levene's Test สามารถอธิบายได้ดังนี้

ในเรื่องความสำเร็จในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ดังนี้

ตาราง 12 แสดงผลความแตกต่างกันของปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงาน		Statistic(a)	df1	df2	Sig.
2. ด้านอำนาจในการทำงาน	Brown-Forsythe	19.929**	2	123.749	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 12 ผลความแตกต่างกันของปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe สามารถอธิบายได้ดังนี้

ในเรื่องอำนาจในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีอายุต่างกันมีอำนาจในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ทราบวาระดับอายุคู่ใดที่มีความแตกต่างกันจึงทำการทดสอบต่อไปด้วยวิธี Dunnett's T3 ดังนี้

ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3

อายุของผู้ให้บริการ	Mean	20 - 29 ปี (2.696)	30 - 39 ปี (3.054)	40 ปีขึ้นไป (3.074)
20 - 29 ปี	2.696	-	-.358** (.000)	-.377** (.002)
30 - 39 ปี	3.054		-	-.019 (.996)
40 ปีขึ้นไป	3.074			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 13 เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงาน เรื่องอำนาจในการทำงาน จำแนกตามอายุพบว่า

1. พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่มีอายุระหว่าง 20 - 29 ปี มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าผู้ให้บริการที่มีอายุระหว่าง 20 - 29 ปี มีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านอำนาจในการทำงาน โดยจำแนกอายุ แตกต่างกันเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุระหว่าง 30 - 39 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 20 - 29 ปี มีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านความสำเร็จในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 30 - 39 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .358

2. พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่มีอายุระหว่าง 20 - 29 ปี มีค่า Probability (p) เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าผู้ให้บริการที่มีอายุระหว่าง 20 - 29 ปี มีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านอำนาจในการทำงาน โดยจำแนกอายุ แตกต่างกันเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุระหว่าง 40 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 20 - 29 ปี มีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านความสำเร็จในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 40 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .377

ส่วนรายคู่อื่นไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน

H_0 : พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) หรือ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene's test จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และหากค่าแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LEAST SIGNIFICANT DIFFERENCE (LSD)) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 14 แสดงตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test

ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงาน	Levene			
	Statistic	df1	df2	Sig.
3. ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน	9.197**	2	297	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนของปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำแนกตามอายุ โดยใช้การทดสอบ Levene's test สามารถอธิบายได้ดังนี้

ในเรื่องความสัมพันธ์ในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ดังนี้

ตาราง 15 แสดงผลความแตกต่างกันของปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงาน		Statistic(a)	df1	df2	Sig.
3. ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน	Brown-Forsythe	.261	2	144.298	.771

จากตาราง 15 ผลความแตกต่างกันของปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe สามารถอธิบายได้ดังนี้

ในเรื่องความสัมพันธ์ในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .771 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีอายุต่างกันมีความสัมพันธ์ในการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.3 พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า t โดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prod.(p) มีค่าน้อยกว่า 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variances assumed และถ้าค่าแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variance not assumed

ตาราง 16 แสดงการทดสอบความแตกต่างปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยจำแนกตามสถานภาพ

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's Test of Equality of Variance	F	Sig.	สถานภาพ	t-test for Equality of Means					
					n	$\bar{X}$	S.D.	t	df	p
1. ด้านความสำเร็จ	Equal variances	.223	.637	โสด	223	3.472	.599	-3.402**	144.978	.001
ในการทำงาน	not assumed			สมรส/อยู่ ด้วยกัน/หย่า ร้าง/หม้าย/ แยกกันอยู่	77	3.722	.541			
				โสด	223	2.849	.548	-2.516**	298	.012
2. ด้านอำนาจใน	Equal variances	5.849	.016	สมรส/อยู่ ด้วยกัน/หย่า ร้าง/หม้าย/ แยกกันอยู่	77	3.026	.472			
การทำงาน	not assumed			โสด	223	4.016	.769	.433	298	.666
3. ด้านความ	Equal variances	4.456	.036	สมรส/อยู่ ด้วยกัน/หย่า ร้าง/หม้าย/ แยกกันอยู่	77	3.974	.652			
สัมพันธใน การ	assumed			โสด	223	4.016	.769	.433	298	.666
ทำงาน				สมรส/อยู่ ด้วยกัน/หย่า ร้าง/หม้าย/ แยกกันอยู่	77	3.974	.652			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 16 แสดงการทดสอบความแตกต่างปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของ พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยจำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้สถิติ Levene's test พบว่ามีค่าความน่าจะเป็นดังนี้ พบว่า

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ผลการทดสอบความแปรปรวนด้านความสำเร็จในการทำงานโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Prob.เท่ากับ .637 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน จะใช้ Equal variances not assumed ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ยด้านความสำเร็จในการทำงานมากกว่าสถานภาพโสด

2. ด้านอำนาจในการทำงาน

ผลการทดสอบความแปรปรวนด้านอำนาจในการทำงานโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. เท่ากับ .016 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน จะใช้ Equal variances not assumed ดังนี้

ด้านอำนาจในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .012 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ พนักงานที่มีสถานภาพที่แตกต่างกันมีอำนาจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ยด้านอำนาจในการทำงานมากกว่าสถานภาพโสด

3. ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน

ผลการทดสอบความแปรปรวนด้านความสัมพันธ์ในการทำงานโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. เท่ากับ .036 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน จะใช้ Equal variances assumed ดังนี้

ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .666 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ พนักงานที่มีสถานภาพที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.4 พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแตกต่างกันซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า t โดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t -test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prod.(p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variances assumed และถ้าค่าแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variance not assumed

ตาราง 17 แสดงการทดสอบความแตกต่างปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาด
หลักทรัพย์แห่งประเทศไทยจำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's				t-test for Equality of Means					
	Test of Equality of Variance	F	Sig.	ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	t	df	p
1. ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน	Equal variances	7.012**	.009	ปริญญาตรี	200	3.485	.634	-2.141*	298*	.033
	not assumed			สูงกว่าปริญญาตรี	100	3.640	.491			
2. ด้านอำนาจใน การทำงาน	Equal variances	19.138**	.000	ปริญญาตรี	200	2.770	.548	-6.060**	298	.000
	not assumed			สูงกว่าปริญญาตรี	100	3.145	.403			
3. ด้านความ สัมพันธ์ในการ ทำงาน	Equal variances	15.697**	.000	ปริญญาตรี	200	4.005	.798	-.018	298	.985
	assumed			สูงกว่าปริญญาตรี	100	4.006	.612			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 17 แสดงการทดสอบความแตกต่างปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยจำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Levene's Test พบว่ามีค่าความน่าจะเป็นดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ผลการทดสอบความแปรปรวนด้านความสำเร็จในการทำงานโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Prob.เท่ากับ .009 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน จะใช้ Equal variances not assumed ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .033 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีโดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยด้านความสำเร็จในการทำงานมากกว่าระดับปริญญาตรี

2. ด้านอำนาจในการทำงาน

ผลการทดสอบความแปรปรวนด้านความอำนาจในการทำงานโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน จะใช้ Equal variances not assumed ดังนี้

ด้านอำนาจในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีอำนาจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีมีอำนาจในการทำงานมากกว่าระดับปริญญาตรี

3. ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน

ผลการทดสอบความแปรปรวนด้านความสัมพันธ์ในการทำงานโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน จะใช้ Equal variances assumed ดังนี้

ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .985 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.5 พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีรายได้เฉลี่ยที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย แตกต่างกันได้ ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน

H_0 : พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีรายได้เฉลี่ยที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีรายได้เฉลี่ยที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) หรือ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene's test จะปฏิเสธ

สมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และหากค่าแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LEAST SIGNIFICANT DIFFERENCE (LSD)) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 18 แสดงตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test

ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงาน	Levene			
	Statistic	df1	df2	Sig.
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	1.394	3	296	.245

จากตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนของปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ย โดยใช้การทดสอบ Levene's test สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ในเรื่องความสำเร็จในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .245 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จะใช้สถิติ F-test ดังนี้

ตาราง 19 แสดงผลความแตกต่างกันของปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ย โดยใช้สถิติ F-test

ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงาน		Sum of squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	Between Groups	7.236	3	2.412	7.250**	.000
	Within Groups					
	Total					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 19 ผลความแตกต่างกันของปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ย โดยใช้สถิติ Anova สามารถอธิบายได้ดังนี้

ในเรื่องความสำเร็จในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีรายได้เฉลี่ยต่างกันมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ทราบว่ารายได้เฉลี่ยคู่ใดที่มีความแตกต่างกันจึงทำการทดสอบต่อไปด้วยวิธี LEAST SIGNIFICANT DIFFERENCE (LSD) ดังนี้

ตาราง 20 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ย โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LEAST SIGNIFICANT DIFFERENCE (LSD)

รายได้เฉลี่ย	Mean	15,001 - 25,000 บาท (3.302)	25,001 - 35,000 บาท (3.531)	35,001- 45,000 บาท (3.547)	45,001 บาท ขึ้นไป (3.713)
15,001-25,000 บาท	3.302	-	-.229* (.013)	-.245* (.028)	-.411** (.000)
25,001-35,000 บาท	3.531	-	-	-.015 (.884)	-.182* (.034)
35,001-45,000 บาท	3.547	-	-	-	-.166 (.119)
45,001 บาท ปีขึ้นไป	3.713	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 25,001 - 35,000 บาท กับพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 45,001 บาทขึ้นไป มีค่า Probability (p) เท่ากับ .034 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 25,001 - 35,000 มีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านความสำเร็จในการทำงานโดยจำแนกรายได้เฉลี่ย แตกต่างกันเป็นรายค่ากับพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มี

รายได้เฉลี่ยระหว่าง 45,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 15,001 - 25,000 บาท มีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านความสำเร็จในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 45,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .182

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ด้านอำนาจในการทำงาน

H_0 : พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีรายได้เฉลี่ยที่แตกต่างกันมีอำนาจในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีรายได้เฉลี่ยที่แตกต่างกันมีอำนาจในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) หรือ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene's test จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และหากค่าแปรปรวนของทุกกลุ่ม ไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบLeast Significant Difference (LEAST SIGNIFICANT DIFFERENCE (LSD)) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 21 แสดงตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test

ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงาน	Levene			
	Statistic	df1	df2	Sig.
2. ด้านอำนาจในการทำงาน	7.023**	3	296	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนของปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยด้านอำนาจในการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ย โดยใช้การทดสอบ Levene's test สามารถอธิบายได้ดังนี้

ในเรื่องความสำเร็จในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ดังนี้

ตาราง 22 แสดงผลความแตกต่างกันของปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยด้านอำนาจในการทำงาน จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงาน		Statistic(a)	df1	df2	Sig.
2. ด้านอำนาจในการทำงาน	Brown-Forsythe	18.860**	3	181.405	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 22 ผลความแตกต่างกันของปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานด้านความอำนาจในการทำงานด้านความอำนาจในการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ย โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe สามารถอธิบายได้ดังนี้

ในเรื่องอำนาจในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีรายได้เฉลี่ยที่แตกต่างกันมีอำนาจในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ทราบว่ามีระดับอายุ คู่ใดที่มีความแตกต่างกันจึงทำการทดสอบต่อไปด้วยวิธี Dunnett's T3 ดังนี้

ตาราง 23 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานด้าน
อำนาจในการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ย โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3

รายได้เฉลี่ย	Mean	15,001 - 25,000 บาท (2.520)	25,001 - 35,000 บาท (3.011)	35,001- 45,000 บาท (2.916)	45,001 บาทขึ้นไป (3.070)
15,001-25,000 บาท	2.520	-	-.491** (.000)	-.396** (.004)	-.550** (.000)
25,001-35,000 บาท	3.011	-	-	-.095 (.920)	-.058 (.927)
35,001-45,000 บาท	2.916	-	-	-	-.154 (.612)
45,001 บาทขึ้นไป	3.070	-	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 23 เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงาน ด้านอำนาจในการ
ทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยพบว่า

1. พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท กับพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 25,001 – 35,000 บาท มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท มีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านอำนาจในการทำงาน โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยแตกต่างกันเป็นรายคู่กับพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 25,001 – 35,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท มีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านอำนาจในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 25,001 – 35,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .491

2. พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท กับพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 35,001 – 45,000 บาท มีค่า Probability (p) เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท มีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านอำนาจในการทำงาน โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยแตกต่างกันเป็นรายคู่กับพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 35,001 – 45,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท มีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านอำนาจในการทำงาน น้อยกว่าพนักงาน

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 35,001 – 45,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .396

3. พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท กับพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 45,001 บาทขึ้นไป มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท มีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านอำนาจในการทำงาน โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยแตกต่างกันเป็นรายคู่กับพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 45,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท มีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านอำนาจในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 45,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .550

ส่วนรายคู่อื่นไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน

H_0 : พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีรายได้เฉลี่ยที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีรายได้เฉลี่ยที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) หรือ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene's test จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และหากค่าแปรปรวนของทุกกลุ่ม ไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 24 แสดงผลการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test

ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงาน	Levene			
	Statistic	df1	df2	Sig.
3. ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน	3.173*	2	296	.025

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนของปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ย โดยใช้การทดสอบ Levene's test สามารถอธิบายได้ดังนี้

ในเรื่องความสัมพันธ์ในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .025 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ดังนี้

ตาราง 25 แสดงผลความแตกต่างกันของปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ย โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงาน		Statistic(a)	df1	df2	Sig.
3. ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน	Brown-Forsythe	7.651**	3	252.921	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 ผลความแตกต่างกันของปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ย โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe สามารถอธิบายได้ดังนี้

ในเรื่องความสัมพันธ์ในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีรายได้เฉลี่ยแตกต่างกันมีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ทราบว่ารายได้เฉลี่ยคู่ใดที่มีความแตกต่างกันจึงทำการทดสอบต่อไปด้วยวิธี Dunnett's T3 ดังนี้

ตาราง 26 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ย โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3

รายได้เฉลี่ย	Mean	15,001 - 25,000 บาท (3.982)	25,001 - 35,000 บาท (4.238)	35,001- 45,000 บาท (4.166)	45,001 บาทขึ้นไป (3.757)
15,001-25,000 บาท	3.982	-	-.255 (.215)	-.184 (.702)	-.224 (.267)
25,001-35,000 บาท	4.238	-	-	-.071 (.994)	-.480** (.000)
35,001-45,000 บาท	4.166	-	-	-	-.409 (.083)
45,001 บาท ปียื่นไป	3.757	-	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำแนกตามรายได้เฉลี่ย โดยใช้การทดสอบ Dunnett's T3 สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 25,001 – 35,000 บาท กับพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 45,000 บาทขึ้นไป มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 25,001 – 35,000 บาท มีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยแตกต่างกันเป็นรายคู่กับพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 45,000 บาท ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท มีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ในการ

ทำงาน น้อยกว่าพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 45,000 บาท ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .480

ส่วนรายคู่อื่นไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.6 พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน

H_0 : พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) หรือ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene's test จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และหากค่าแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LEAST SIGNIFICANT DIFFERENCE (LSD)) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 27 แสดงผลการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test

ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงาน	Levene			
	Statistic	df1	df2	Sig.
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	7.291**	3	296	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนของปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน โดยใช้การทดสอบ Levene's test สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ในเรื่องความสำเร็จในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ดังนี้

ตาราง 28 แสดงผลความแตกต่างกันของปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงาน		Statistic(a)	df1	df2	Sig.
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	Brown-Forsythe	3.543*	3	2	.019

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 28 ผลความแตกต่างกันของปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe สามารถอธิบายได้ดังนี้

ในเรื่องความสำเร็จในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .019 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีระยะเวลาการทำงาน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ทราบได้ว่าได้เฉลี่ยคู่ใดที่มีความแตกต่างกันจึงทำการทดสอบต่อไปด้วยวิธี Dunnett's T3 ดังนี้

ตาราง 29 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3

ระยะเวลาการทำงาน	Mean	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี (3.526)	6 – 10 ปี (3.263)	11 – 15 ปี (3.534)	15 – 20 ปี (3.822)
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	3.526	-	-.262 (.626)	-.007 (1.000)	-.295* (.010)
6 – 10 ปี	3.263	-	-	-.270 (.644)	-.558* (.040)
11 – 15 ปี	3.534	-	-	-	-.287* (.048)
15 – 20 ปี	3.822	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 29 เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงาน เรื่องความสำเร็จในการทำงานด้านระยะเวลาการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยพบว่า

1. พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี กับพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีระยะเวลาการทำงาน 15 - 20 ปี มีค่า Probability (p) เท่ากับ .010 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน แตกต่างกันเป็นรายคู่กับพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีระยะเวลาการทำงาน 15 - 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านความสำเร็จในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีระยะเวลาการทำงาน 15 - 20 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .295

2. พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีระยะเวลาการทำงาน 6 – 10 ปี กับพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีระยะเวลาการทำงาน 15 - 20 ปี มีค่า Probability (p) เท่ากับ .010 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีระยะเวลาการทำงาน 6 – 10 ปี มีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน แตกต่างกันเป็นรายคู่กับพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีระยะเวลาการทำงาน 15 - 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีระยะเวลาการทำงาน 6 – 10 ปี มีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้าน

ความสำเร็จในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีระยะเวลาการทำงาน 15 - 20 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .558

3. พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีระยะเวลาการทำงาน 11 – 15 ปี กับพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีระยะเวลาการทำงาน 15 - 20 ปี มีค่า Probability (p) เท่ากับ .010 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีระยะเวลาการทำงาน 11 – 15 ปี มีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน แตกต่างกันเป็นรายคู่กับพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีระยะเวลาการทำงาน 15 - 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีระยะเวลาการทำงาน 11 – 15 ปี มีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านความสำเร็จในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีระยะเวลาการทำงาน 15 - 20 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .287

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ด้านอำนาจในการทำงาน

H_0 : พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านอำนาจในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านอำนาจในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) หรือ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene's test จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และหากค่าแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบLeast Significant Difference (LEAST SIGNIFICANT DIFFERENCE (LSD)) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

Ho : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 30 แสดงผลการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test

ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงาน	Levene			
	Statistic	df1	df2	Sig.
2. ด้านอำนาจในการทำงาน	6.677**	3	296	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 ผลการเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนของปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยด้านอำนาจในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน โดยใช้การทดสอบ Levene's Test สามารถอธิบายได้ดังนี้

ในเรื่องความสำเร็จในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ดังนี้

ตาราง 31 แสดงผลความแตกต่างกันของปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยด้านอำนาจในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงาน	Statistic(a)	df1	df2	Sig.
2. ด้านอำนาจในการทำงาน	Brown-Forsythe	2.804*	3	77.345

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 31 ผลความแตกต่างกันของปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานด้านอำนาจในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe สามารถอธิบายได้ดังนี้

ในเรื่องอำนาจในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .045 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีอำนาจในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ทราบวาระดับอายุคู่ใดที่มีความแตกต่างกันจึงทำการทดสอบต่อไปด้วยวิธี Dunnett's T3 ดังนี้

ตาราง 32 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยความสำเร็จในการทำงานด้านอำนาจในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3

ระยะเวลาการทำงาน	Mean	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี (2.891)	6 – 10 ปี (2.604)	11 – 15 ปี (2.981)	15 – 20 ปี (3.000)
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	2.891	-	-.287 (.338)	-.089 (.775)	-.108 (.854)
6 – 10 ปี	2.604	-	-	-.376 (.137)	-.395 (.155)
11 – 15 ปี	2.981	-	-	-	-.018 (1.000)
15 – 20 ปี	3.000	-	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 32 เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยความสำเร็จในการทำงาน ด้านอำนาจในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงานพบว่า โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe สามารถอธิบายได้ดังนี้

ไม่มีรายคู่ใดๆ แตกต่างกัน

ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน

H_0 : พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีปัจจัยความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีปัจจัยความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) หรือ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene's test จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และหากค่าแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LEAST SIGNIFICANT DIFFERENCE (LSD)) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 33 แสดงตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test

ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงาน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
3. ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน	3.055*	3	296	.029

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 33 ผลการเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนของปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้การทดสอบ Levene's Test สามารถอธิบายได้ดังนี้

ในเรื่องความสัมพันธ์ในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .029 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ดังนี้

ตาราง 34 แสดงผลความแตกต่างกันของปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ย โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงาน		Statistic(a)	df1	df2	Sig.
3. ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน	Brown-Forsythe	3.600*	3	93.236	.016

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 34 ผลความแตกต่างกันของปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ย โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe สามารถอธิบายได้ดังนี้

ในเรื่องความสัมพันธ์ในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .016 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีรายได้เฉลี่ยแตกต่างกันมีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ทราบว่ารายได้เฉลี่ยคู่ใดที่มีความแตกต่างกันจึงทำการทดสอบต่อไปด้วยวิธี Dunnett's T3 ดังนี้

ตาราง 35 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ย โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3

ระยะเวลาการทำงาน	Mean	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี (4.086)	6 – 10 ปี (4.086)	11 – 15 ปี (3.691)	15 – 20 ปี (4.122)
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	4.086	-	.183 (.913)	.394** (.004)	-.035 (1.000)
6 – 10 ปี	4.086	-	-	.210 (.897)	-.219 (.927)
11 – 15 ปี	3.691	-	-	-	-.430 (.114)
15 – 20 ปี	4.122	-	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1. พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี กับพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีระยะเวลาการทำงาน 11 - 15 ปี มีค่า Probability (p) เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน แตกต่างกันเป็นรายคู่กับพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีระยะเวลาการทำงาน 11 - 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีระยะเวลาการทำงาน 11 - 15 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .394

ส่วนรายคู่อื่นไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย สามารถเขียนเป็นสมมติฐานย่อยดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน

สมมติฐานข้อที่ 2.1 ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยด้านความสำเร็จในการทำงาน

H_0 : ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

H_1 : ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 36 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน

บุคลิกภาพ	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	p-value	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
1. ชอบเป็นผู้นำ	.383**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
2. มีความกระตือรือร้นมากกว่าคนอื่น	.467**	.000	เดียวกัน	ปานกลาง
3. มีการวางแผนทุกครั้ง	.309**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
4. ชอบแสดงความคิดเห็น	.440**	.000	เดียวกัน	ปานกลาง
5. ชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	.264**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
บุคลิกภาพโดยรวม	.542**	.000	เดียวกัน	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ระหว่างบุคลิกภาพของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

บุคลิกภาพของพนักงานโดยรวมกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพของพนักงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .542 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีบุคลิกภาพโดยรวมมาก จะมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

1. ความชอบเป็นผู้นำกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความชอบเป็นผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .383 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ

กล่าวคือ ถ้าพนักงานชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

ด้านอำนาจในการทำงาน

สมมติฐานข้อที่ 2.2 ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยด้านอำนาจในการทำงาน

H_0 : ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับอำนาจในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

H_1 : ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับอำนาจในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 37 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยด้านอำนาจในการทำงาน

บุคลิกภาพ	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	p-value	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
1. ชอบเป็นผู้นำ	.146*	.012	เดียวกัน	ต่ำ
2. มีความกระตือรือร้นมากกว่าคนอื่น	.269**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
3. มีการวางแผนทุกครั้ง	.178**	.002	เดียวกัน	ต่ำ
4. ชอบแสดงความคิดเห็น	.077	.181	ไม่สัมพันธ์กัน	-
5. ชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	.245**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
บุคลิกภาพโดยรวม	.263**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ระหว่างบุคลิกภาพของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยด้านอำนาจในการทำงาน โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

บุคลิกภาพของพนักงานโดยรวมกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพของพนักงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .263 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีบุคลิกภาพโดยรวมมากจะมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

1. ความชอบเป็นผู้นำกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .012 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความชอบเป็นผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .146 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือถ้าพนักงานมีความชอบเป็นผู้นำ จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

2. มีความกระตือรือร้นมากกว่าคนอื่นกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า มีความกระตือรือร้นมากกว่าคนอื่นมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .269 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความกระตือรือร้นมากกว่าคนอื่น จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

3. มีการวางแผนทุกครั้งกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การมีการวางแผนทุกครั้งมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ด้านอำนาจในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .178 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีการวางแผนทุกครั้งจะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

4. ขอบแสดงความคิดเห็นกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .181 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การขอบแสดงความคิดเห็นไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

5. ขอบเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ กับการความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การขอบเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .245 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานขอบเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน เพิ่มขึ้นระดับค่อนข้างต่ำ

ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน

สมมติฐานข้อที่ 2.3 ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน

H_0 : ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์ในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

H_1 : ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์ในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 38 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน

บุคลิกภาพ	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	p-value	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
1. ชอบเป็นผู้นำ	.012	.836	ไม่สัมพันธ์กัน	-
2. มีความกระตือรือร้นมากกว่าคนอื่น	-.064	.268	ไม่สัมพันธ์กัน	-
3. มีการวางแผนทุกครั้ง	.207**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
4. ชอบแสดงความคิดเห็น	-.055	.340	ไม่สัมพันธ์กัน	-
5. ชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	.150**	.009	เดียวกัน	ต่ำ
บุคลิกภาพโดยรวม	.073	.209	ไม่สัมพันธ์กัน	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 38 ผลการวิเคราะห์ระหว่างบุคลิกภาพของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

บุคลิกภาพของพนักงานโดยรวมกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ความสัมพันธ์ในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .209 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพของพนักงานโดยรวม ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ความสัมพันธ์ในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

1. ความชอบเป็นผู้นำกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .836 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความชอบเป็นผู้นำ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

2. มีความกระตือรือร้นมากกว่าคนอื่นกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .268 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า

มีความกระตือรือร้นมากกว่าคนอื่น ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

3. มีการวางแผนทุกครั้งกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การมีการวางแผนทุกครั้งมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .207 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีการวางแผนทุกครั้งจะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

4. ชอบแสดงความคิดเห็นกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .340 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การชอบแสดงความคิดเห็น ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

5. ชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .009 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .150 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยด้านทักษะการทำงาน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย สามารถเขียนเป็นสมมติฐานย่อยดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน

สมมติฐานข้อที่ 3.1 ปัจจัยด้านทักษะการทำงาน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยด้านความสำเร็จในการทำงาน

H_0 : ปัจจัยด้านทักษะการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

H_1 : ปัจจัยด้านทักษะการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 39 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยด้านความสำเร็จในการทำงาน

ทักษะการทำงาน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	p-value	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
ทักษะด้านเทคนิค				
1. ความสามารถในการใช้อุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องในการทำงานของตน	.209**	.000	เดียวกัน	ต่ำ
2. ความชำนาญเฉพาะด้านของตน เช่น นักการบัญชี วิศวกร	.050	.390	ไม่สัมพันธ์กัน	-
ทักษะด้านเทคนิคโดยรวม	.146*	.011	เดียวกัน	ต่ำ
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์				
3. ความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น	.285**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
4. ความสามารถในการจูงใจบุคคลอื่น	.155**	.007	เดียวกัน	ต่ำ
5. ความสามารถในการถ่ายทอดสิ่งที่ต้องการให้ผู้อื่นเข้าใจ	.466**	.000	เดียวกัน	ปานกลาง
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวม	.375**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
ทักษะด้านความคิด				
6. ลักษณะการทำงาน	.161**	.005	เดียวกัน	ต่ำ
7. ความสามารถในการแก้ไขปัญหา	.448**	.000	เดียวกัน	ปานกลาง
8. ลักษณะการตัดสินใจ	.614**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างสูง
ทักษะด้านความคิดโดยรวม	.514**	.000	เดียวกัน	ปานกลาง
ทักษะด้านการบริหาร				
9. ความสามารถในการนำความรู้ที่มีมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน	.229**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
10. ความมั่นใจในการทำงาน	.496**	.000	เดียวกัน	ปานกลาง
11. การบริหารเวลาในการทำงาน	.671**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างสูง
ทักษะด้านการบริหารโดยรวม	.596**	.000	เดียวกัน	ปานกลาง
ด้านทักษะการทำงานโดยรวม	.556**	.000	เดียวกัน	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 39 ผลการวิเคราะห์ระหว่างทักษะการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ทักษะการทำงานโดยรวมกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .556 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีทักษะการทำงานโดยรวมมาก จะมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านเทคนิค พนักงานมีทักษะด้านเทคนิคโดยรวมกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.011 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานมีทักษะด้านเทคนิคโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .146 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีทักษะด้านเทคนิคโดยรวม จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

1. ความสามารถในการใช้อุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องในการทำงานของตนกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสามารถในการใช้อุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องในการทำงานของตน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .209 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความสามารถในการใช้อุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องในการทำงานของตน จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

2. ความชำนาญเฉพาะด้านของตนเช่น นักการบัญชี วิศวกร กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่า Probability (p) เท่ากับ .390 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความชำนาญเฉพาะด้านของตนเช่น นักการบัญชี วิศวกร ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ด้านมนุษยสัมพันธ์ พนักงานมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวมกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .375 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำกล่าวคือ ถ้าพนักงานมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวม จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

3. ความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .285 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

4. ความสามารถในการจูงใจบุคคลอื่นกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .007 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสามารถในการจูงใจบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .155 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความสามารถในการจูงใจบุคคลอื่น จะมีความสำเร็จใน

การทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

5. ความสามารถในการถ่ายทอดสิ่งที่ต้องการให้ผู้อื่นเข้าใจกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสามารถในการถ่ายทอดสิ่งที่ต้องการให้ผู้อื่นเข้าใจ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .466 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความสามารถในการถ่ายทอดสิ่งที่ต้องการให้ผู้อื่นเข้าใจ จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านความคิด พนักงานมีทักษะด้านความคิดโดยรวมกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานมีทักษะด้านความคิดโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .514 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกล่าวคือ ถ้าพนักงานมีทักษะด้านความคิดโดยรวม จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

6. ลักษณะการทำงานกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .005 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ลักษณะการทำงาน มีความสัมพันธ์ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .161 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีลักษณะการทำงาน จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

7. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสามารถในการแก้ไขปัญหา มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .448 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความสามารถในการแก้ไขปัญหา จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

8. ลักษณะการตัดสินใจกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ลักษณะการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .614 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีลักษณะการตัดสินใจ จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างสูง

ด้านการบริหาร พนักงานมีทักษะด้านการบริหารโดยรวมกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานมีทักษะด้านการบริหารโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .596 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีทักษะด้านการบริหารโดยรวม จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

9. ความสามารถในการนำความรู้ที่มีมาประยุกต์ใช้ในการทำงานกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสามารถในการนำความรู้ที่มีมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .229 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความสามารถในการนำความรู้ที่มีมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

10. ความมั่นใจในการทำงานกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000

ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความมั่นใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .496 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความมั่นใจในการทำงาน จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

11. การบริหารเวลาในการทำงานกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การบริหารเวลาในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .671 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีการบริหารเวลาในการทำงาน จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างสูง

ด้านอำนาจในการทำงาน

สมมติฐานข้อที่ 3.2 ปัจจัยด้านทักษะการทำงาน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยด้านอำนาจในการทำงาน

H_0 : ปัจจัยด้านทักษะการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับอำนาจในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

H_1 : ปัจจัยด้านทักษะการทำงาน มีความสัมพันธ์กับอำนาจในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 40 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยด้านอำนาจในการทำงาน

ทักษะการทำงาน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	p-value	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
ทักษะด้านเทคนิค				
1. ความสามารถในการใช้อุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องในการทำงานของตน	.026	.648	ไม่สัมพันธ์กัน	-
2. ความชำนาญเฉพาะด้านของตน เช่น นักการบัญชี วิศวกร	.113	.092	ไม่สัมพันธ์กัน	-
ทักษะด้านเทคนิคโดยรวม	.076	.188	ไม่สัมพันธ์กัน	-
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์				
3. ความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น	.279**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
4. ความสามารถในการจูงใจบุคคลอื่น	.250**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
5. ความสามารถในการถ่ายทอดสิ่งที่ต้องการให้ผู้อื่นเข้าใจ	.228**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวม	.309**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
ทักษะด้านความคิด				
6. ลักษณะการทำงาน	.303**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
7. ความสามารถในการแก้ไขปัญหา	.361**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
8. ลักษณะการตัดสินใจ	.413**	.000	เดียวกัน	ปานกลาง
ทักษะด้านความคิดโดยรวม	.453**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
ทักษะด้านการบริหาร				
9. ความสามารถในการนำความรู้ที่มีมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน	.151**	.009	เดียวกัน	ต่ำ
10. ความมั่นใจในการทำงาน	.212**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
11. การบริหารเวลาในการทำงาน	.198**	.001	เดียวกัน	ต่ำ
ทักษะด้านการบริหารโดยรวม	.235**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
ด้านทักษะการทำงานโดยรวม	.372**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 40 ผลการวิเคราะห์ระหว่างทักษะการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยด้านอำนาจในการทำงาน โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ทักษะการทำงานโดยรวมกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .372 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีทักษะการทำงานโดยรวมมาก จะมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านเทคนิค พนักงานมีทักษะด้านเทคนิคโดยรวมกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.188 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานมีทักษะด้านเทคนิคโดยรวม ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

1. ความสามารถในการใช้อุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงานมีค่า Probability (p) เท่ากับ .648 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสามารถในการใช้อุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

2. ความชำนาญเฉพาะด้านของพนักงาน เช่น นักการบัญชี วิศวกร กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .092 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความชำนาญเฉพาะด้านของพนักงาน เช่น นักการบัญชี วิศวกร ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ด้านมนุษยสัมพันธ์ พนักงานมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวมกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .309 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำกล่าวคือ ถ้าพนักงานมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวม จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

3. ความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .279 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปใน ทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

4. ความสามารถในการจูงใจบุคคลอื่นกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสามารถในการจูงใจบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .250 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความสามารถในการจูงใจบุคคลอื่น จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

5. ความสามารถในการถ่ายทอดสิ่งที่ต้องการให้ผู้อื่นเข้าใจกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสามารถในการถ่ายทอดสิ่งที่ต้องการให้ผู้อื่นเข้าใจ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน

ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .228 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความสามารถในการถ่ายทอดสิ่งที่ต้องการให้ผู้อื่นเข้าใจ จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

ด้านความคิด พนักงานมีทักษะด้านความคิดโดยรวมกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานมีทักษะด้านความคิดโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .453 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีทักษะด้านความคิดโดยรวม จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

6. ลักษณะการทำงานกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ลักษณะการทำงานมีความสัมพันธ์ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .303 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีลักษณะการทำงาน จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

7. ความสามารถในการแก้ไขปัญหา กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสามารถในการแก้ไขปัญหา มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .361 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความสามารถในการแก้ไขปัญหา จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

8. ลักษณะการตัดสินใจกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงานมีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ลักษณะการ

ตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .413 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีลักษณะการตัดสินใจ จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านการบริหาร พนักงานมีทักษะด้านการบริหารโดยรวมกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานมีทักษะด้านการบริหารโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .235 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีทักษะด้านการบริหารโดยรวม จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

9. ความสามารถในการนำความรู้ที่มีมาประยุกต์ใช้ในการทำงานกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .009 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสามารถในการนำความรู้ที่มีมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .151 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความสามารถในการนำความรู้ที่มีมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

10. ความมั่นใจในการทำงานกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความมั่นใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .212 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความมั่นใจในการทำงาน จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

11. การบริหารเวลาในการทำงานกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การบริหารเวลาในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .198 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีการบริหารเวลาในการทำงาน จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน

สมมติฐานข้อที่ 3.3 ปัจจัยด้านทักษะการทำงาน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน

H_0 : ปัจจัยด้านทักษะการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์ในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

H_1 : ปัจจัยด้านทักษะการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์ในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 41 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์
แห่งประเทศไทยกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน

ทักษะการทำงาน	สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์	p-value	ทิศทาง ความสัมพันธ์	ระดับ ความสัมพันธ์
ทักษะด้านเทคนิค				
1. ความสามารถในการใช้อุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องในการทำงานของตน	.020	.735	ไม่สัมพันธ์กัน	-
2. ความชำนาญเฉพาะด้านของตน เช่น นักการบัญชี วิศวกร	.074	.203	ไม่สัมพันธ์กัน	-
ทักษะด้านเทคนิคโดยรวม	.060	.297	ไม่สัมพันธ์กัน	-
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์				
3. ความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น	.507**	.000	เดียวกัน	ปานกลาง
4. ความสามารถในการจูงใจบุคคลอื่น	.418**	.000	เดียวกัน	ปานกลาง
5. ความสามารถในการถ่ายทอดสิ่งที่ต้องการให้ผู้อื่นเข้าใจ	.314**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวม	.504**	.000	เดียวกัน	ปานกลาง
ทักษะด้านความคิด				
6. ลักษณะการทำงาน	.255**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
7. ความสามารถในการแก้ไขปัญหา	.153**	.008	เดียวกัน	ต่ำ
8. ลักษณะการตัดสินใจ	.120*	.038	เดียวกัน	ต่ำ
ทักษะด้านความคิดโดยรวม	.222**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
ทักษะด้านการบริหาร				
9. ความสามารถในการนำความรู้ที่มีมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน	.315**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
10. ความมั่นใจในการทำงาน	.230**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
11. การบริหารเวลาในการทำงาน	.089	.125	ไม่สัมพันธ์กัน	-
ทักษะด้านการบริหารโดยรวม	.255**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
ด้านทักษะการทำงานโดยรวม	.360**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 41 ผลการวิเคราะห์ระหว่างทักษะการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ทักษะการทำงานโดยรวมกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษะการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .360 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีทักษะการทำงานโดยรวมมาก จะมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านเทคนิค พนักงานมีทักษะด้านเทคนิคโดยรวมกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.297 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานมีทักษะด้านเทคนิคโดยรวม ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

1. ความสามารถในการใช้อุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องในการทำงานของตนกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .735 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสามารถในการใช้อุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องในการทำงาน ของตน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

2. ความชำนาญเฉพาะด้านของตนเช่น นักการบัญชี วิศวกร กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .203 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความชำนาญเฉพาะด้านของตนเช่น นักการบัญชี วิศวกร ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .314 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความสามารถในการถ่ายทอดสิ่งที่ต้องการให้ผู้อื่นเข้าใจ จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

ด้านความคิด พนักงานมีทักษะด้านความคิดโดยรวมกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานมีทักษะด้านความคิดโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .222 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีทักษะด้านความคิดโดยรวม จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

6. ลักษณะการทำงานกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ลักษณะการทำงาน มีความสัมพันธ์ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .255 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีลักษณะการทำงาน จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

7. ความสามารถในการแก้ไขปัญหา กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .008 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสามารถในการแก้ไขปัญหา มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .153 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาจะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

8. ลักษณะการตัดสินใจกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงานมีค่า Probability (p) เท่ากับ .038 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ลักษณะการตัดสินใจ

มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .120 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีลักษณะการตัดสินใจ จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ด้านการบริหาร พนักงานมีทักษะด้านการบริหารโดยรวมกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานมีทักษะด้านการบริหารโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .255 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีทักษะด้านการบริหารโดยรวม จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

9. ความสามารถในการนำความรู้ที่มีมาประยุกต์ใช้ในการทำงานกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสามารถในการนำความรู้ที่มีมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .315 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความสามารถในการนำความรู้ที่มีมาประยุกต์ใช้ในการทำงานจะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

10. ความมั่นใจในการทำงานกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความมั่นใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .230 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความมั่นใจในการทำงาน จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

11. การบริหารเวลาในการทำงานกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .125 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การบริหารเวลาในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สมมติฐานข้อที่ 4 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย สามารถเขียนเป็นสมมติฐานย่อยดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน

สมมติฐานข้อที่ 4.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยด้านความสำเร็จในการทำงาน

H_0 : ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

H_1 : ปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 42 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน

แรงจูงใจ	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	p-value	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
1. ลักษณะงานที่ทำ	.250**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
2. การยอมรับในผลงานที่ทำจากเพื่อนร่วมงาน	.350**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
3. ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของท่าน	.257**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ	.204**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
5. โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน	.102	.077	ไม่สัมพันธ์กัน	-
6. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	.085	.144	ไม่สัมพันธ์กัน	-
7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.066	.254	ไม่สัมพันธ์กัน	-
แรงจูงใจโดยรวม	.287**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 42 ผลการวิเคราะห์ระหว่างแรงจูงใจของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

แรงจูงใจของพนักงานโดยรวมกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจของพนักงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .287 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีแรงจูงใจของพนักงานโดยรวมจะมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงานเพิ่มขึ้น ในระดับค่อนข้างต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

5. โอกาสความก้าวหน้าในการทำงานกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .077 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

6. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .144 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .254 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ด้านอำนาจในการทำงาน

สมมติฐานข้อที่ 4.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยด้านอำนาจในการทำงาน

H_0 : ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ไม่มีความสัมพันธ์กับอำนาจในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

H_1 : ปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับอำนาจในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 43 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน

แรงจูงใจ	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	p-value	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
1. ลักษณะงานที่ทำ	.473**	.000	เดียวกัน	ปานกลาง
2. การยอมรับในผลงานที่ทำจากเพื่อนร่วมงาน	.389**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
3. ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของท่าน	.274**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ	.169**	.003	เดียวกัน	ต่ำ
5. โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน	.308**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
6. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	.331**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.250**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
แรงจูงใจโดยรวม	.488**	.000	เดียวกัน	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 43 ผลการวิเคราะห์ระหว่างแรงจูงใจของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

แรงจูงใจของพนักงานโดยรวมกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจของพนักงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .488 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีแรงจูงใจของพนักงานโดยรวมจะมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงานในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

1. ลักษณะงานที่ทำกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ลักษณะงานที่ทำ

โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .308 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

6. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .331 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .250 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน

สมมติฐานข้อที่ 4.3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน

H_0 : ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์ในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

H_1 : ปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์ในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 44 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน

แรงจูงใจ	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	p-value	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
1. ลักษณะงานที่ทำ	.186**	.001	เดียวกัน	ต่ำ
2. การยอมรับในผลงานที่ทำจากเพื่อนร่วมงาน	.332**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
3. ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของท่าน	.342**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ	.189**	.001	เดียวกัน	ต่ำ
5. โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน	.272**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
6. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	.210**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.784**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างสูง
แรงจูงใจโดยรวม	.512**	.000	เดียวกัน	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 44 ผลการวิเคราะห์ระหว่างแรงจูงใจของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

แรงจูงใจของพนักงานโดยรวมกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจของพนักงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

หลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .189 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับจะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

5. โอกาสความก้าวหน้าในการทำงานกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .272 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

6. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .210 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .784 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง กล่าวคือ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างสูง

สมมติฐานข้อที่ 5 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย สามารถเขียนเป็นสมมติฐานย่อยดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน

สมมติฐานข้อที่ 5.1 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยด้านความสำเร็จในการทำงาน

H_0 : ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

H_1 : ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ความพึงพอใจในการทำงาน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	p-value	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
1. การช่วยเหลือสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน	.093	.108	ไม่สัมพันธ์กัน	-
2. งานที่ทำหาย เช่น งานที่ไม่เคยมีผู้ใดทำมาก่อน	.372**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
3. ความเสมอภาคในการรับรางวัล	.416**	.000	เดียวกัน	ปานกลาง
4. การติดต่อสื่อสาร เช่น ความสะดวกรวดเร็วในการติดต่อ , ประสิทธิภาพสำเร็จในการสื่อสาร	.382**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
5. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	.322**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
6. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	.230**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม	.426**	.000	เดียวกัน	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 45 ผลการวิเคราะห์ระหว่างความพึงพอใจในงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ความพึงพอใจในงานของพนักงานโดยรวมกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานของพนักงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .426 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความ พึงพอใจในงานโดยรวม จะมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงานในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

1. การช่วยเหลือสนับสนุนของเพื่อนร่วมงานกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .108 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การช่วยเหลือสนับสนุนของเพื่อนร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

2. งานที่ทำห่วยกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า งานที่ทำห่วยมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .372 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ งานที่ทำห่วย จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

3. ความเสมอภาคในการรับรางวัลกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความเสมอภาคในการรับรางวัลมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .416 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้ามีความเสมอภาคในการรับรางวัลก็จะมีความสำเร็จในการ

ทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับก่อนปานกลาง

4. การติดต่อสื่อสารกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .382 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีการติดต่อสื่อสาร จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

5. ความมั่นคงในหน้าที่การงานกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .322 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ความมั่นคงในหน้าที่การงานจะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

6. ค่าตอบแทนและสวัสดิการกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .230 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

ตาราง 46 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	p-value	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
1. การช่วยเหลือสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน	.043	.458	ไม่สัมพันธ์กัน	-
2. งานที่ทำหาย เช่น งานที่ไม่เคยมีผู้ใดทำมาก่อน	.169**	.003	เดียวกัน	สูง
3. ความเสมอภาคในการรับรางวัล	.188**	.001	เดียวกัน	สูง
4. การติดต่อสื่อสาร เช่น ความสะดวกรวดเร็วในการติดต่อ , ประสิทธิภาพความสำเร็จในการสื่อสาร	-.074	.203	ไม่สัมพันธ์กัน	-
5. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	.223**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
6. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	.316**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม	.214**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 46 ผลการวิเคราะห์ระหว่างความพึงพอใจในงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ความพึงพอใจในงานของพนักงานโดยรวมกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานของพนักงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .214 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในงานโดยรวม จะมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงานในระดับค่อนข้างต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

1. การช่วยเหลือสนับสนุนของเพื่อนร่วมงานกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .458 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การช่วยเหลือสนับสนุนของเพื่อนร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

2. งานที่ทำทาบกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า งานที่ทำทาบมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .169 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ งานที่ทำทาบจะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

3. ความเสมอภาคในการรับรางวัลกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความเสมอภาคในการรับรางวัลมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .188 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ ถ้ามีความเสมอภาคในการรับรางวัลก็จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับสูง

4. การติดต่อสื่อสารกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .203 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การติดต่อสื่อสารไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

5. ความมั่นคงในหน้าที่การงานกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .233 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ความมั่นคงในหน้าที่การงานจะมีความสำเร็จในการทำงาน

ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

6. ค่าตอบแทนและสวัสดิการกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .316 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

ตาราง 47 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	p-value	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
1. การช่วยเหลือสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน	.630**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างสูง
2. งานที่ทำหาย เช่น งานที่ไม่เคยมีผู้ใดทำมาก่อน	.006	.914	ไม่สัมพันธ์กัน	-
3. ความเสมอภาคในการรับรางวัล	.246**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างสูง
4. การติดต่อสื่อสาร เช่น ความสะดวกรวดเร็วในการติดต่อ , ประสิทธิภาพสำเร็จในการสื่อสาร	.230**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างสูง
5. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	.383**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างสูง
6. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	.337**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างสูง
ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม	.443**	.000	เดียวกัน	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 47 ผลการวิเคราะห์ระหว่างความพึงพอใจในงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ความพึงพอใจในงานของพนักงานโดยรวมกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานของพนักงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .443 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในงานโดยรวม จะมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงานในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

1. การช่วยเหลือสนับสนุนของเพื่อนร่วมงานกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การช่วยเหลือสนับสนุนของเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .630 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง กล่าวคือ การช่วยเหลือสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างสูง

2. งานที่ทำยากกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .914 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า งานที่ทำยากไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

3. ความเสมอภาคในการรับรางวัลกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านอำนาจในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความเสมอภาคในการรับรางวัลมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .246 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทาง

เดียวกันในระดับก่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้ามีความเสมอภาคในการรับรางวัลก็จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับก่อนข้างต่ำ

4. การติดต่อสื่อสารกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .230 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับก่อนข้างต่ำ กล่าวคือ การติดต่อสื่อสารจะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับก่อนข้างต่ำ

5. ความมั่นคงในหน้าที่การงานกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .383 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับก่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ความมั่นคงในหน้าที่การงานจะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับก่อนข้างต่ำ

6. ค่าตอบแทนและสวัสดิการกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าตอบแทนและ สวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .337 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับก่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการจะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน เพิ่มขึ้นในระดับก่อนข้างต่ำ

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 48 แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
ข้อที่ 1 ด้านประชากรศาสตร์		
พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีเพศที่ต่างกันมีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแตกต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test
พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีเพศที่ต่างกันมีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านอำนาจในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแตกต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	t t-test
พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีเพศที่ต่างกันมีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแตกต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test
พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีอายุที่ต่างกันมีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแตกต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Brown-Forsythe
พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีอายุที่ต่างกันมีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านอำนาจในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Brown-Forsythe
พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีอายุที่ต่างกันมีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Brown-Forsythe
พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกันมีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแตกต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test

ข้อที่ 4 ด้านแรงจูงใจ		
ปัจจัยด้านทักษะการแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Correlation
ปัจจัยด้านทักษะการแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานด้านอำนาจในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Correlation
ปัจจัยด้านทักษะการแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Correlation
ข้อที่ 5 ด้านความพึงพอใจในงาน		
ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Correlation
ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Correlation
ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Correlation

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ผลจากการวิจัยครั้งนี้ สามารถช่วยให้พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เข้าใจถึงปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงาน เพื่อที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความคาดหวังขององค์กร นอกจากนี้ยังเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารในการวางแผนด้านกลยุทธ์เพื่อพัฒนาได้อย่างเหมาะสม โดยจะส่งผลให้ผู้ประกอบการประสบผลความสำเร็จ และรักษาลูกค้าเดิมและเพิ่มส่วนครองตลาดให้สามารถเข้าสู่ตลาดการแข่งขันได้อย่างทัดเทียมคู่แข่ง

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ย/เดือน ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร ที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านบุคลิกภาพที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านทักษะการทำงาน ได้แก่ ด้านเทคนิค ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความคิด ด้านการบริหาร ที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
4. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
5. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง แก้ไข ตัดสินใจ ด้านการบริหารบุคลากร และการจัดการองค์กร
2. การศึกษาค้นคว้าการวิจัยครั้งนี้สามารถใช้เป็นแนวทางหรือข้อเสนอแนะสำหรับพนักงานเพื่อปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ประสบความสำเร็จ

สมมติฐานในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานในการวิจัยไว้ ดังนี้

1. พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาที่ทำงานในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย แตกต่างกันมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ ชอบเป็นผู้นำ ชอบความกระตือรือร้น ชอบการวางแผน ชอบการแสดงออก ชอบการเรียนรู้สิ่งใหม่ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
3. ปัจจัยด้านทักษะการทำงาน ได้แก่ ด้านเทคนิค ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความคิด ด้านการบริหาร ด้านการสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
4. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการยอมรับในผลงานที่ทำ ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ด้านปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
5. ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ได้แก่ หัวหน้า/เพื่อนร่วมงาน ความสะอาดสบาย ภาพลักษณ์องค์กร ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ขอบเขตของงานวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้จะศึกษาถึงปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยทุกระดับ จำนวน 950 คน ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2549 (ที่มา : SET ANNUAL REPORT 2006)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ผู้วิจัยได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทน ของประชากรโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane.1967:580-581) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 300 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถามชนิดเลือกตอบและปลายเปิด ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้ว นำมาประยุกต์เป็นลักษณะและข้อคำถามในแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 6 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่

ข้อที่ 1 เพศ ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ข้อที่ 2 อายุ ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยการกำหนดช่วงอายุ

ข้อที่ 3 สถานภาพสมรส ได้แก่ โสด สมรส/อยู่ด้วยกันและหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อที่ 4 การศึกษา ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) ดังนี้

- ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี
- ระดับปริญญาตรี
- สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อที่ 5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยการกำหนดช่วงเงินเดือน

ข้อที่ 6 ระยะเวลาการทำงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามที่เป็นมาตรวัดแบบ Semantic Differential Scale

มาตรวัดแบบ Semantic Differential Scale ซึ่งเป็นมาตราส่วนที่ใช้หลักความแตกต่างทางด้านความหมายเพื่อให้สอดคล้องกับทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบให้เลือกตอบเพียงตัวเลือกเดียว ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale)

โดยผู้ตอบแสดงทัศนคติออกเป็น 5 ระดับด้วยกัน ซึ่งคำถามที่ผู้ตอบจะต้องตอบ จะมีคำตอบกำหนดเอาไว้ให้ในแต่ละข้างของระดับคะแนนสูงสุด-ต่ำสุด โดยมีลักษณะของสิ่งที่กำลังถูกวัดกำกับอยู่ในลักษณะตรงกันข้าม เรียกว่า Bipolar Adjective

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับทักษะในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการสร้างแบบสอบถามแบบ Semantic Differential Scale โดยแบ่งเป็นช่วง 5 ระดับตั้งแต่ซ้ายสุดของสเกลแทนคุณสมบัติหรือความหมายที่แตกต่างหรือตรงข้ามกับด้านขวาสุด โดยผู้ตอบแสดงทัศนคติออกเป็น 5 ระดับด้วยกัน ซึ่งคำถามที่ผู้ตอบจะต้องตอบ จะมีคำตอบกำหนดเอาไว้ให้ในแต่ละข้างของระดับคะแนนสูงสุด-ต่ำสุด โดยมีลักษณะของสิ่งที่กำลังถูกวัดกำกับอยู่ในลักษณะตรงกันข้าม

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการสร้างแบบสอบถามแบบ Semantic Differential Scale โดยแบ่งเป็นช่วง 5 ระดับตั้งแต่ซ้ายสุดของสเกลแทนคุณสมบัติหรือความหมายที่แตกต่างหรือตรงข้ามกับด้านขวาสุด โดยผู้ตอบแสดงทัศนคติออกเป็น 5 ระดับด้วยกัน ซึ่งคำถามที่ผู้ตอบจะต้องตอบ จะมีคำตอบกำหนดเอาไว้ให้ในแต่ละข้างของระดับคะแนนสูงสุด-ต่ำสุด โดยมีลักษณะของสิ่งที่กำลังถูกวัดกำกับอยู่ในลักษณะตรงกันข้าม

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการสร้างแบบสอบถามแบบ Semantic Differential Scale โดยแบ่งเป็นช่วง 5 ระดับตั้งแต่ซ้ายสุดของสเกลแทนคุณสมบัติหรือความหมายที่แตกต่างหรือตรงข้ามกับด้านขวาสุด โดยผู้ตอบแสดงทัศนคติออกเป็น 5 ระดับด้วยกัน ซึ่งคำถามที่ผู้ตอบจะต้องตอบ จะมีคำตอบกำหนดเอาไว้ให้ในแต่ละข้างของระดับคะแนนสูงสุด-ต่ำสุด โดยมีลักษณะของสิ่งที่กำลังถูกวัดกำกับอยู่ในลักษณะตรงกันข้าม

ส่วนที่ 6 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการสร้างแบบสอบถามแบบ Semantic Differential Scale โดยแบ่งเป็นช่วง 5 ระดับตั้งแต่ซ้ายสุดของสเกลแทนคุณสมบัติหรือความหมายที่แตกต่างหรือตรงข้ามกับด้านขวาสุด โดยผู้ตอบแสดงทัศนคติออกเป็น 5 ระดับด้วยกัน ซึ่งคำถามที่ผู้ตอบจะต้องตอบ จะมีคำตอบกำหนดเอาไว้ให้ในแต่ละข้างของระดับคะแนนสูงสุด-ต่ำสุด โดยมีลักษณะของสิ่งที่กำลังถูกวัดกำกับอยู่ในลักษณะตรงกันข้าม

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัยตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎีหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัย และสร้างเครื่องมือในการวิจัยให้ครอบคลุมตามความหมายการวิจัย
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร สัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตเนื้อหาแบบสอบถาม จะได้มีความชัดเจนตามความมุ่งหมายของการวิจัยยิ่งขึ้น
3. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งแบบสอบถามทั้งหมดเป็น 6 ส่วนดังนี้
 - ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านประชากรศาสตร์
 - ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลิกภาพ
 - ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านทักษะการทำงาน
 - ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ
 - ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน
 - ส่วนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

การหาคุณภาพของแบบสอบถามประกอบไปด้วยการหาความเที่ยงตรงและหาความเชื่อมั่นดังนี้

1. การวัดความเที่ยงตรง (Validity) การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญอันทรงคุณวุฒิ 2 ท่าน คือ รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุลตทา เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความสอดคล้อง ความครอบคลุมของเนื้อหา และความถูกต้องของภาษาที่ใช้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

แหล่งข้อมูล (Source of Data) ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้มาจากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากการสุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้มาจากการศึกษาค้นคว้าจาก

- ตำราหนังสือ
- เอกสารและวารสาร
- งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- แหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนเฉพาะฉบับที่มีความสมบูรณ์มาลงรหัสตัวเลข (Code) ตามเกณฑ์ของเครื่องมือแต่ละส่วนแล้วจึงนำไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไป

2. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามทั้งหมดมาวิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows Version 14.0 โดยกำหนดวิธีการคำนวณในทางสถิติตามลักษณะข้อมูลดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

2.1.1 การแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอเป็นค่าร้อยละ (Percentage) ในการวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่1 ข้อมูลประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาที่ทำงานในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย นำเสนอด้วยตารางแปลผลด้วยการบรรยาย

2.1.2 การหาค่าเฉลี่ย (Mean หรือ $\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.) ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่2 ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ส่วนที่3 ปัจจัยด้านทักษะในการทำงาน ส่วนที่4 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ส่วนที่5 ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่วนที่6 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน นำเสนอด้วยตาราง แปลผลด้วยการบรรยาย

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Analysis)

2.2.1 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้ t-test แบบ Independent (Independent t-test) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานส่วนที่1 ด้าน เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา นำเสนอด้วยตาราง แปลผลด้วยการบรรยาย

2.2.2 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ F-test แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน ส่วนที่1 ด้านอายุ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน นำเสนอด้วยตาราง แปลผลด้วยการบรรยาย

2.2.3 การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อใช้สมมติฐานข้อ 2,3,4 และข้อที่ 5 นำเสนอด้วยตาราง แปลผลด้วยการบรรยาย

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การหาค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้แปลความหมายของผู้ตอบแบบสอบถาม

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

3.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการแสดงการกระจายของข้อมูล

3.4 สถิติที่ใช้ทดสอบความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม ค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ (Reliability of the test) โดยใช้วิธีหาค่า Cronbach's α

3.5 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ได้ใช้สถิติ t-test แบบกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 เป็นอิสระต่อกัน

3.6 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 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

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

โดยใช้ตารางแจกแจงความถี่ซึ่งเป็นผลค่าร้อยละ (Percentage) ในการอธิบายลักษณะประชากรศาสตร์มีรายละเอียดดังนี้

วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการทำงานที่ได้มาแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอเป็นค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อศึกษาถึงลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 2 บุคลิกภาพ ส่วนที่ 3 ทักษะการทำงานส่วนที่ 4 แรงจูงใจในการทำงาน ส่วนที่ 5 ความสำเร็จในการทำงาน และส่วนที่ 6 ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มาหาค่าเฉลี่ย (Means) และค่า เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. สถิติอนุมาน เป็นสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน (Inferential statistic)

ในการวิเคราะห์ระดับความเชื่อมั่น 95 % ซึ่งจะนำข้อมูล ที่ได้ จากวิธีการสำรวจ โดยใช้แบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ โดยใช้ค่าสถิติต่างๆในการวิเคราะห์ ดังนี้

2.1 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มโดยตรวจสอบผลกระทบของลักษณะทางประชากรศาสตร์โดยใช้สถิติ F test และ t test เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

2.2 การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยด้านส่วนประสมทางการตลาด กับพฤติกรรมการใช้บริการร้านขายยา โดยใช้สถิติสหพันธ์อย่างง่ายเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

2.3 การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้สถิติสหพันธ์อย่างง่ายเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 3 4 และ 5

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลจากการศึกษาปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย สรุปผลได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 300 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 65.30 และเป็นเพศชายจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 34.70 ตามลำดับ

อายุ พนักงานส่วนใหญ่อายุระหว่าง 30 – 39 ปี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 46.00 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 20 – 29 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 อายุมากกว่า 40 ปี ขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 74.30 รองลงมา คือ สมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 25.70

ระดับการศึกษา พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 66.70 รองลงมา คือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้ 45,001 บาทขึ้นไป จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 33.00 รองลงมา คือ มีรายได้ 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 มีรายได้ 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และมีรายได้ 35,001 – 45,000 บาท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 ตามลำดับ

ระยะเวลาการทำงานในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 64.30 รองลงมา คือ 11 – 15 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 17.70 ระยะเวลาการทำงาน 15 - 20 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 และ 6 – 10 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านบุคลิกภาพของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านบุคลิกภาพของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า บุคลิกภาพโดยรวมอยู่ในระดับตรงกับข้อความด้านซ้ายมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ซึ่งเมื่อพิจารณาบุคลิกภาพเป็นรายข้อ พบว่า ด้านชอบเป็นผู้นำตรงกับระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และตรงกับข้อความด้านซ้าย คือ ชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 มีการวางแผนทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 มีความกระตือรือร้นมากกว่าคนอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และชอบแสดงความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 มี ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านทักษะการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านทักษะการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า ทักษะการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ซึ่งเมื่อพิจารณาทักษะในการทำงานเป็นรายด้านและรายข้อ มีรายละเอียดดังนี้

ด้านเทคนิค

การวิเคราะห์ทักษะในการทำงานด้านเทคนิคของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า ทักษะในการทำงานด้านเทคนิคโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ซึ่งเมื่อพิจารณาทักษะด้านเทคนิคเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีทักษะด้านเทคนิคอยู่ในระดับดี ได้แก่ ความสามารถในการใช้อุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของตน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 รองลงมา คือ ความชำนาญเฉพาะด้านของตน เช่น นักการบัญชี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43

ด้านมนุษยสัมพันธ์

การวิเคราะห์ทักษะในการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า ทักษะในการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ซึ่งเมื่อพิจารณาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อของทักษะด้าน

มนุษย์สัมพันธ์อยู่ในระดับดี ได้แก่ ความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 รองลงมา คือ ความสามารถในการจูงใจบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และความสามารถในการถ่ายทอดสิ่งที่ต้องการให้ผู้อื่นเข้าใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ตามลำดับ

ด้านความคิด

การวิเคราะห์ทักษะในการทำงานด้านความคิดของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า ทักษะในการทำงานด้านความคิดโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ซึ่งเมื่อพิจารณาทักษะด้านความคิดเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีทักษะด้านความคิดอยู่ในระดับดี ได้แก่ ลักษณะการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 รองลงมา คือ ความสามารถในการแก้ไขปัญหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และ ลักษณะการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ตามลำดับ

ด้านการบริหาร

การวิเคราะห์ทักษะในการทำงานด้านการบริหารของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า ทักษะในการทำงานด้านการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีทักษะด้านความคิดอยู่ในระดับดี ได้แก่ ความมั่นใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 รองลงมา คือ ความสามารถในการนำความรู้ที่มีมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และการบริหารเวลาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า แรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 รองลงมา คือ เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 การยอมรับในผลงานที่ทำจากเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ลักษณะงานที่ทำอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 โอกาสความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า ความสำเร็จในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ซึ่งเมื่อพิจารณาความสำเร็จในการทำงานเป็นรายด้านและรายข้อ มีรายละเอียดดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน

การวิเคราะห์ความสำเร็จในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า ความสำเร็จในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การทำงานเสร็จตามเวลาอยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 รองลงมา คือ ผลสำเร็จของงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และผลงานที่ท่านทำเมื่อเทียบกับผู้อื่นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ตามลำดับ

ด้านอำนาจในการทำงาน

การวิเคราะห์ความสำเร็จในการทำงานด้านอำนาจในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า ความสำเร็จในการทำงานด้านอำนาจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อำนาจที่เกิดจากขีดความสามารถในองค์การเป็นอย่างไรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 รองลงมา คือ ท่านมีอำนาจอย่างไรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน

การวิเคราะห์ความสำเร็จในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า ความสำเร็จในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่มีลักษณะอย่างไรอยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และบรรยากาศทำงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 รองลงมา คือ ความร่วมมือในการทำงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ตามลำดับ

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความพึงพอใจในงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความพึงพอใจในงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 การช่วยเหลือสนับสนุนของเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ความมั่นคงในหน้าที่การงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 งานที่ทำหาย เช่น งานที่ไม่เคยมีผู้ใดทำงานนั้นมาก่อนอยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 การติดต่อสื่อสาร เช่น ความสะดวกรวดเร็วในการติดต่อ , ประสบความสำเร็จในการสื่อสารอยู่

ในระดับค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และความเสมอภาคในการรับรางวัลอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ตามลำดับ

ส่วนที่ 7 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาที่ทำงานในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย แตกต่างกันมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแตกต่างกัน โดยสามารถจำแนกออกเป็นสมมติฐานย่อยได้ 6 สมมติฐาน ดังนี้คือ

เพศ

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีเพศที่แตกต่างกันมีปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านความสำเร็จในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ว่า พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านอำนาจในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ว่า พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านอำนาจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ว่า พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อายุ

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.2 พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีอายุแตกต่างกันมีปัจจัยสู่ความสำเร็จในด้านการงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านความสำเร็จในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ว่า พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านอำนาจในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ว่า พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านอำนาจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ว่า พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สถานภาพสมรส

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.3 พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกันมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านความสำเร็จในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกันมีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านอำนาจในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกันมีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านอำนาจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกันมีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ระดับการศึกษา

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.4 พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านความสำเร็จในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านอำนาจในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านอำนาจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.5 พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีรายได้เฉลี่ยที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านความสำเร็จในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 15,001 - 25,000 บาท มีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านความสำเร็จในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 25,001 - 35,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .229 พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 15,001 - 25,000 บาท มีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านความสำเร็จในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 35,001 - 45,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .245 พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 15,001 - 25,000 บาท มีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านความสำเร็จในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 45,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .411 พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 15,001 - 25,000 บาท มีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านความสำเร็จในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 45,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .182

ด้านอำนาจในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านอำนาจในการทำงานแตกต่างกัน พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท มีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านอำนาจในการทำงานน้อยกว่าพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 25,001 – 35,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .491 พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท มีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านความอำนาจในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 35,001 – 45,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .396 พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท มีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านความอำนาจในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 45,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .550

ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ว่า พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีรายได้เฉลี่ยแตกต่างกันมีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท มีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 45,000 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .480

ระยะเวลาที่ทำงานในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.6 พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านความสำเร็จในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานที่แตกต่างกันมีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านความสำเร็จในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีระยะเวลาการทำงาน 15 - 20 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .295 พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีระยะเวลาการทำงาน 6 - 10 ปี มีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านความสำเร็จในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีระยะเวลาการทำงาน 15 - 20 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .558

พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีระยะเวลาการทำงาน 11 – 15 ปี มีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านความสำเร็จในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีระยะเวลาการทำงาน 15 - 20 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .287

ด้านอำนาจในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ว่า พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีอำนาจในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีระยะเวลาการทำงาน 11 - 15 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .394

ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ว่า พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีรายได้เฉลี่ยแตกต่างกันมีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีระยะเวลาการทำงาน 11 - 15 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .394

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ ชอบเป็นผู้นำ ชอบความกระตือรือร้น ชอบการวางแผน ชอบการแสดงออก ชอบการเรียนรู้สิ่งใหม่ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านความสำเร็จในการทำงาน

สมมติฐานข้อที่ 2.1 ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยด้านความสำเร็จในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2.2 ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยด้านอำนาจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2.3 ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านทักษะการทำงาน ได้แก่ ด้านเทคนิค ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความคิด ด้านการบริหาร ด้านการสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

สมมติฐานข้อที่ 3.1 ปัจจัยด้านทักษะการทำงาน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยด้านความสำเร็จในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3.2 ปัจจัยด้านทักษะการทำงาน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยด้านอำนาจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3.3 ปัจจัยด้านทักษะการทำงาน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการยอมรับในผลงานที่ทำ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ด้านปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

สมมติฐานข้อที่ 4.1 จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจแตกต่างกันมีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 4.2 จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจแตกต่างกันมีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านอำนาจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 4.3 จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจแตกต่างกันมีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5 ความพึงพอใจในงาน ได้แก่ หัวหน้า/เพื่อนร่วมงาน ความสะดวกสบาย สภาพลักษณะองค์กร ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

สมมติฐานข้อที่ 5.1 จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานของพนักงานโดยรวมความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 5.2 จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานของพนักงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยด้านอำนาจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 5.3 จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานของพนักงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า

จากผลการวิจัยเรื่องปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลตามสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1

1. พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาที่ทำงานในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแตกต่างกัน พบว่า

1.1 พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน

พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านอำนาจในการทำงานแตกต่างกัน

พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีเพศ แตกต่างกัน มีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ในการทำงานแตกต่างกัน

1.2 พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน

พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านอำนาจในการทำงานแตกต่างกัน

พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ในการทำงานแตกต่างกัน

เนื่องจากพนักงานที่มีอายุช่วงอายุ 20 – 29 ปี เป็นช่วงเริ่มต้นการทำงานยังมีประสบการณ์น้อย ความคิด การวางแผนงานต่างๆ อาจยังไม่รอบครอบ ส่วนพนักงานที่มีช่วงอายุ 30 – 39 ปีและ 40 ปีขึ้นไป มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า จึงทำให้มีโอกาสประสบความสำเร็จในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

1.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน

พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านอำนาจในการทำงานแตกต่างกัน

พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ซึ่งสอดคล้องกับ(งานวิจัย/ทฤษฎี) ของกับงานของสนธิยา ชูขจร (2546.) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสู่ความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิตของบริษัท อยุธยา อลิอันซ์ ซีพี ประกันชีวิต พบว่า ตัวแทนประกันชีวิตที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพการขายประกันชีวิตแตกต่างกัน

1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน

พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านอำนาจในการทำงานแตกต่างกัน

พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ในการทำงานแตกต่างกัน

เนื่องจากพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี สามารถนำความรู้ที่ได้ศึกษาเล่าเรียนมา อาจเป็นการต่อยอดมาจากกระบวนปริญญาตรี จึงทำให้มีความรู้มากกว่าพนักงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี อันจะส่งผลทำให้ประสบผลสำเร็จได้ดีกว่าพนักงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี

1.5 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านอำนาจในการทำงานแตกต่างกัน

พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีรายได้เฉลี่ยแตกต่างกันมีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

เนื่องจากในยุคปัจจุบันค่าตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้พนักงานให้ความสำคัญกับการทำงาน หรือแม้กระทั่งความจงรักภักดีต่อองค์กร ดังนั้นพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำก็จะมีปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูง

1.6 พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานที่แตกต่างกันมีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน

พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีอำนาจในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีรายได้เฉลี่ยแตกต่างกันมีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

เนื่องจากความต้องการทักษะในการทำงานที่แตกต่างกันของแต่ละแผนก ทำให้ต้องใช้เวลาในการศึกษา เรียนรู้ งานในด้านนั้นๆ โดยทำให้คนที่มีความรู้ระยะเวลาในการที่ยาวนานกว่ามีปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานมากกว่า

สมมติฐานที่ 2

ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ ชอบเป็นผู้นำ ชอบความกระตือรือร้น ชอบการวางแผน ชอบการแสดงออก ชอบการเรียนรู้สิ่งใหม่ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า

2.1 ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยด้านความสำเร็จในการทำงาน

2.2 ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยด้านอำนาจในการทำงาน

2.3 ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน

ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ; และคนอื่นๆ (พฤติกรรมองค์การ.2541 : 57-61) กล่าวว่าคุณสมบัติบุคลิกภาพที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมองค์การ (Major personality influencing OB) ในส่วนนี้เราต้องมีความระมัดระวังที่จะประเมินคุณสมบัติบุคลิกภาพที่สำคัญ ซึ่งพบว่าเป็นตัวชี้ที่มีอำนาจสำหรับพฤติกรรมในองค์การ ประกอบด้วย

1. สภาพการควบคุมตัวเอง (Locus of control)
2. Machiavellianism (Marchs) การจูงใจบุคคลเพื่อให้ได้รับอำนาจและการควบคุมพฤติกรรมของบุคคลอื่นซึ่งเป็นมาตรการที่ใช้วัดบุคคลในเรื่องเหตุผล การควบคุมอารมณ์
3. การยกย่อง (Self-Esteem (SE)) เป็นระดับความชอบ พอใจหรือไม่พอใจตนเอง (Self-esteem)
4. การตรวจสอบตัวเองในลักษณะบุคลิกภาพ (Self-monitoring)
5. การเผชิญความเสี่ยง (Risk taking)
6. บุคลิกภาพรูปแบบ A (Type A personality)

สมมติฐานที่ 3

ปัจจัยด้านทักษะการทำงาน ได้แก่ ด้านเทคนิค ด้านมนุษยสัมพันธ์ด้านความคิดด้านการบริหาร ด้านการสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า

3.1 ปัจจัยด้านทักษะการทำงาน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยด้านความสำเร็จในการทำงาน

3.2 ปัจจัยด้านทักษะการทำงาน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยด้านอำนาจในการทำงาน

3.3 ปัจจัยด้านทักษะการทำงาน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน

ซึ่งสอดคล้องกับศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคนอื่น ๆ.(องค์การและการจัดการ. : 24) กล่าววาทักษะในการจัดการ (Management skills) ผู้จัดการจำเป็นจะต้องมีทักษะและความสามารถเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย

1. ทักษะด้านเทคนิค (Technical skills) เป็นความสามารถที่จะประยุกต์ใช้ความรู้และความชำนาญเฉพาะด้าน
2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human skill) เป็นความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นโดยมีความเข้าใจ และมีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นทั้งเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม
3. ทักษะด้านแนวความคิด (Conceptual skills) เป็นความสามารถด้านความคิดที่จะวิเคราะห์และแยกแยะสถานการณ์ที่ซับซ้อน
4. ทักษะด้านการบริหารธุรกิจ (Business management skills)

สมมติฐานที่ 4

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการยอมรับในผลงานที่ทำ ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ด้านปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า

- 4.1 พนักงานที่มีแรงจูงใจแตกต่างกันมีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน
- 4.2 พนักงานที่มีแรงจูงใจแตกต่างกันมีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านอำนาจในการทำงานแตกต่างกัน
- 4.3 พนักงานที่มีแรงจูงใจแตกต่างกันมีปัจจัยสู่ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ในการทำงานแตกต่างกัน

ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีของเอิร์ชเบอร์กกล่าวว่า งานเป็นปัจจัยการจูงใจ ที่กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจเพิ่มผลผลิตมากขึ้น และสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยบำรุงรักษา เป็นตัวที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ ดังนั้นผู้บริหารต้องบำรุงรักษาให้ปัจจัยนี้อยู่ในระดับที่เหมาะสมไม่ต้องการให้เป็นตัวขัดขวางความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าปัจจัยการบำรุงรักษาไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จในงานก็ตาม ถ้าองค์กรสามารถป้องกันปัจจัยการบำรุงรักษาไม่ให้สูงขึ้น การกระตุ้นด้วยปัจจัยการจูงใจก็จะเป็นสิ่งง่าย และนำไปสู่ความสำเร็จได้เป็นอย่างดี

ปัจจัยจูงใจจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้น และพยายามทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นเมื่อต้องการให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารจึงควรมอบหมายงานที่ทำทนายให้บุคคลได้มีโอกาสรับผิดชอบในงานที่สูงขึ้น Herzberg กล่าวไว้ว่าถ้าท่านต้องการให้บุคคลทำงานดี ท่านก็ควรจะให้งานที่ดีแก่พวกเขาด้วย

สมมติฐานที่ 5

ความพึงพอใจในงาน ได้แก่ หัวหน้า/เพื่อนร่วมงาน ความสะดวกสบาย ภาพลักษณ์องค์กร ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

5.1 ความพึงพอใจในงานของพนักงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยด้านความสำเร็จในการทำงาน

5.2 ความพึงพอใจในงานของพนักงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยด้านอำนาจในการทำงาน

5.3 ความพึงพอใจในงานของพนักงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน

ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคลีแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory) แมคคลีแลนด์ (McClelland, 1965) ได้เน้นความต้องการไว้ 3 ประเภทคือ ความสำเร็จ (Achievement) อำนาจ (Power) และการมีสายสัมพันธ์ (Affiliation)

ความต้องการประสบความสำเร็จ (Need for achievement (nAche)) หมายถึง บุคคลต้องการทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ บุคคลที่ต้องการความสำเร็จจะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย ต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับ เพื่อประเมินผลงาน มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง บุคคลผู้มีความต้องการความสำเร็จ (nAch) จากการวิจัยของ McClelland พบว่าผู้ที่ประสบความสำเร็จส่วนตัวมีความปรารถนาที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้น โดยแสวงหาสถานการณ์ที่สามารถบรรลุความรับผิดชอบส่วนตัวในการแสวงหาคำตอบของปัญหา โดยได้รับการป้อนกลับอย่างรวดเร็วจากการทำงาน เพื่อสามารถบอกสิ่งที่เขากำลังปรับปรุงและสิ่งที่เขาตั้งเป้าหมายไว้ เขาจะพอใจการทำงานที่มีปัญหาและพร้อมที่จะยอมรับความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการเอาชนะอุปสรรค

ความต้องการอำนาจ (Need for power (nPow)) หมายถึง บุคคลต้องการอำนาจ เพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจ บุคคลซึ่งต้องการอำนาจ (nPow) สูงจะพยายามเพื่อที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น มีความพอใจที่จะอยู่ในสถานการณ์การแข่งขันหรือสถานการณ์ซึ่งมุ่งที่สถานะภาพ และมีความต้องการความภาคภูมิใจ รวมทั้งการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นด้วยการทำงานที่มีประสิทธิผล

ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for affiliation (nAff)) หมายถึง บุคคลต้องการการยอมรับ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการมีความสัมพันธ์และผูกพันกับสมาชิกในกลุ่มมีความเป็นมิตรไมตรี และมีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น จากการวิจัยพบว่าพนักงานมีความสนใจด้านนี้น้อย ความต้องการความผูกพันนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Dale Carnegie's ที่ว่าบุคคลมีความปรารถนาที่จะให้บุคคลอื่นชอบตนเอง และเป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะมีสิ่งจูงใจด้านความเป็นมิตร และชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การ

แข่งขัน ให้น้ำหนักความสำคัญต่อโมตรียิต และความสัมพันธ์ระหว่างกัน และหวังจะได้รับการมีน้ำใจตอบแทนจากคนอื่น ๆ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานแก่พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยทุกระดับ ดังนี้

1. บุคลิกภาพของพนักงานส่วนใหญ่ตรงกับบุคลิกภาพรูปแบบ A เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถในการต่อสู้กับอุปสรรคเพื่อให้บรรลุผลมากขึ้นโดยใช้เวลาลดลง ไม่ปล่อยให้มีความล่าช้า ชอบที่จะวางแผน แสดงความคิดเห็น และชอบการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ดังนั้นจึงควรจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับการวางแผนการทำงาน และการอบรมเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานในด้านต่างๆ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านอำนาจในการทำงาน สำหรับด้านความสัมพันธ์ในการทำงานนั้นพนักงานมีความสนใจในด้านนี้น้อยจึงควรสร้างความสัมพันธ์ โดยการพยายามทำตนให้สอดคล้องเข้ากับความต้องการและความอยากได้ของฝ่ายอื่น พยายามเข้าใจความรู้สึกของฝ่ายอื่นให้มากขึ้น

2. ทักษะการทำงาน

ทักษะด้านเทคนิค พนักงานส่วนใหญ่มีความชำนาญเฉพาะด้าน และมีความชำนาญในการใช้อุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องในการทำงานของตน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จ อำนาจและความสัมพันธ์ในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย องค์กรควรปรับปรุงอุปกรณ์สำนักงานให้มีประสิทธิภาพ และมีการสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้กับงานที่ทำ เพื่อให้พนักงานใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ทักษะด้านความคิด พนักงานส่วนใหญ่ชอบทำงานใหม่ๆ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา สามารถทำการตัดสินใจได้ด้วยตนเอง และทำงานได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งมีความสัมพันธ์กับด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านอำนาจในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ดังนั้นจึงควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในโครงการต่างๆ ที่องค์กรได้จัดตั้งขึ้น

ทักษะด้านการบริหาร พนักงานส่วนใหญ่มีการบริหารเวลาในการทำงานที่ดีมีความมั่นใจในการทำงาน สามารถนำความรู้ที่มีมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งมีความสัมพันธ์กับด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านอำนาจในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ดังนั้นพนักงานควรเพิ่มพูนทักษะการทำงานของตนเองโดยการเฝ้าหาความรู้ตลอดเวลา เช่น เข้าร่วมการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เป็นต้น

3. แรงจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน พนักงานส่วนใหญ่ชอบงานที่มีความท้าทาย รู้สึกว่างานมีความมั่นคง มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ โดยมีความสัมพันธ์กับด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านอำนาจในการทำงาน และความสัมพันธ์ในการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีมาสโลว์ ที่แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ชั้น เมื่อชั้นที่ 1 ได้รับการตอบสนองแล้ว จะพัฒนาไปในขั้นต่อไป ดังนั้นองค์กรควรพิจารณาค่าตอบแทนและ สวัสดิการ รวมทั้งปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงาน ผู้บริหารควรมอบหมายงานที่ท้าทายให้บุคคลได้มีโอกาสรับผิดชอบในงานที่สูงขึ้น ซึ่งจะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน ทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้ดีอันจะก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

4. ความพึงพอใจในงาน พนักงานส่วนใหญ่ชอบงานที่ให้โอกาสในการใช้ทักษะและความสามารถ ตลอดจนงานที่มีความหลากหลาย มีอิสระในงาน และมีการป้อนกลับในงานที่ทำ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านอำนาจในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ดังนั้นองค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานรุ่นใหม่ ๆ ที่เข้ามาได้มีโอกาสในการทำงานที่ท้าทาย มีความหลากหลายของงาน รวมทั้งให้อิสระในการคิดและตัดสินใจโดยมีผู้บริหารเป็นผู้ให้คำแนะนำปรึกษา ซึ่งหากพนักงานมีความพึงพอใจในงานก็จะทำให้สามารถทำงานนั้นออกมาได้เป็นอย่างดี

ทั้งนี้องค์กรควรให้ความสำคัญกับความเสมอภาคในการรับรางวัล หากพนักงานทำงานได้ดีตามระดับผลงานที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ องค์กรควรให้รางวัลแก่พนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และเป็นองค์ประกอบที่ทำให้พนักงานอยู่กับองค์กรในระยะยาว

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า อาจมีปัจจัยตัวอื่นที่น่าจะมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ดังนี้

1. ทำการศึกษาจุดอ่อน จุดแข็งขององค์กร โดยเปรียบเทียบกับบริษัทที่ประสบความสำเร็จ เพื่อเป็นโอกาสในการนำข้อมูลไปใช้ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- . (2546). การใช้ SPSS For Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2544). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2533). องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- นงลักษณ์ ลีระกุล. (2547). ปัจจัยสู่ความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในในทัศนะของผู้ตรวจสอบภายในของสถาบันการเงินที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นราศรี ไวนิชกุล, และ ชูศักดิ์ อุดมศรี. (2542). ระเบียบวิจัยธุรกิจ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พัชรินทร์ อุณหะนันท์. (2548). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงานของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต. สารนิพนธ์ บธ.ม.(การตลาด). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ยงยุทธ พืพงษ์พิพัฒน์. (2538). ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ ส.ม. (กรุงเทพฯ) : บัณฑิตวิทยาลัย
- รณวีร์ ขอนตะวัน. (2547). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของตัวแทนประกันชีวิต กรณีศึกษาตัวแทนประกันชีวิตในเขตกรุงเทพมหานครของบริษัท อเมริกันอินเตอร์แนชชั่นแนล แอสicurันส์ จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ; และคนอื่นๆ. (2541). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ; และสมชาย หิรัญกิตติ. (2530). การบริหารสำนักงานแบบใหม่ ฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพฯ : สำนักพัฒนาการศึกษา
- สุธิดา สุนทรปฎิภาค. (2549). ปัจจัยสู่ความสำเร็จของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมยศ นาวิก. (2537). ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
- สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ (2542) พฤติกรรมองค์กร : ทฤษฎีและการประยุกต์
- อารินทร์ดา วุฑฒิระ. (2549). ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์.บธ.ม.(การตลาด).กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อัญชลี ไพบูลย์. (2530). ภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงาน. สารนิพนธ์ รศ.ม.(บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนประกอบในการทำสารนิพนธ์ของนางสาว กัญธรส โล่ห์สกุล นักศึกษาปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา เรื่อง “ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย”

ผู้ศึกษาขอความกรุณาท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อและตรงตามความรู้สึกที่แท้จริง โดยขอรับรองว่าข้อมูลของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ คำตอบในแบบสอบถามนี้ไม่มีข้อใดถูกหรือผิด ทั้งนี้เพราะถือว่าแต่ละคำตอบเป็นแบบของทัศนคติที่แตกต่างกัน โดยผู้ศึกษาจะนำผลของการศึกษาที่ได้ไปใช้ในการศึกษาเชิงเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการทำงาน มุ่งสู่ความสำเร็จในการทำงานต่อไป

จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

แบบสอบถามแบ่งเป็น 6 ส่วนดังนี้

- | | |
|-----------|--|
| ส่วนที่ 1 | แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ |
| ส่วนที่ 2 | แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลิกภาพ |
| ส่วนที่ 3 | แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านทักษะการทำงาน |
| ส่วนที่ 4 | แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ |
| ส่วนที่ 5 | แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน |
| ส่วนที่ 6 | แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ |

การตอบแบบสอบถาม

1. โปรดตอบคำถามตามความเป็นจริง หรือความคิดเห็นที่แท้จริงของท่านเพื่อความถูกต้องในการนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ และนำผลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป

แบบสอบถาม

โครงการวิจัยเรื่อง

“ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย”

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความโดยทำเครื่องหมายถูกลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูล
ส่วนตัวของท่าน

1. เพศ
() ชาย () หญิง
2. อายุ
() 20-29 ปี () 30-39 ปี
() 40-49 ปี () 50 ปีขึ้นไป
3. สถานภาพสมรส
() โสด () สมรส / อยู่ด้วยกัน
() หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่
4. ระดับการศึกษา
() ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี
() สูงกว่าปริญญาตรี
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
() ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท () 15,001-25,000 บาท
() 25,001-35,000 บาท () 35,001-45,000 บาท
() 45,001 บาทขึ้นไป
6. ระยะเวลาที่ทำงานในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
() ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี () 6-10 ปี
() 11-15 ปี () 15-20 ปี
() 20 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ

คำชี้แจง ท่านเป็นคนมีบุคลิกภาพอย่างไรทำเครื่องหมายถูกลงใน __ ช่องว่าง

(ตัวเลือกด้านซ้ายสุดมีคะแนนมากที่สุด เช่น 5 4 3 2 1)

ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของ พนักงานตลาดหลักทรัพย์ฯ	ระดับความคิดเห็น	
1. ชอบเป็นผู้นำ	__ : __ : __ : __ : __	ไม่ชอบเป็นผู้นำ
2. มีความกระตือรือร้น มากกว่าคนอื่น	__ : __ : __ : __ : __	มีความกระตือรือร้นน้อยกว่า คนอื่น
3. มีการวางแผนทุกครั้ง	__ : __ : __ : __ : __	มีการวางแผนน้อยครั้ง
4. ชอบแสดงความคิดเห็น	__ : __ : __ : __ : __	ไม่ชอบแสดงความคิดเห็น
5. ชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	__ : __ : __ : __ : __	ไม่ชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านทักษะการทำงาน

คำชี้แจง ท่านมีทักษะด้านใดบ้าง โปรดทำเครื่องหมายถูกลงใน __ ช่องว่าง
(ตัวเลือกด้านซ้ายสุดมีคะแนนมากที่สุด เช่น 5 4 3 2 1)

ทักษะด้านเทคนิค	ตัวเลือก
1. ความสามารถในการใช้อุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องในการทำงานของตน	ดีมาก __ : __ : __ : __ : __ พอใช้
2. ความชำนาญเฉพาะด้านของตน เช่น นักการบัญชี วิศวกร	เหนือกว่าบุคคลอื่น __ : __ : __ : __ : __ ต่ำกว่าบุคคลอื่น

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	ตัวเลือก
1. ความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น	ชอบทำงานเป็นทีม __ : __ : __ : __ : __ ชอบทำงานคนเดียว
2. ความสามารถในการจูงใจบุคคลอื่น	ประสบผลสำเร็จมาก __ : __ : __ : __ : __ ประสบผลสำเร็จน้อย
3. ความสามารถในการถ่ายทอดสิ่งที่ต้องการให้ผู้อื่นเข้าใจ	มาก __ : __ : __ : __ : __ น้อย

ทักษะด้านความคิด	ตัวเลือก
1. ลักษณะการทำงาน	ชอบงานใหม่ๆ __ : __ : __ : __ : __ ชอบงานเดิม
2. ความสามารถในการแก้ไข ปัญหา	ชอบแก้ปัญหา __ : __ : __ : __ : __ ปล่อยให้ปัญหาค่อยคลายเอง
3. ลักษณะการตัดสินใจ	ด้วยตนเอง __ : __ : __ : __ : __ ต้องอาศัยบุคคลอื่น

ทักษะด้านการบริหาร	ตัวเลือก
1. ความสามารถในการนำความรู้ ที่มีมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน	มาก __ : __ : __ : __ : __ น้อย
2. ความมั่นใจในการทำงาน	มีความมั่นใจอย่างมาก __ : __ : __ : __ : __ ขาดความมั่นใจ
3. การบริหารเวลาในการทำงาน	ดีกว่าบุคคลอื่น __ : __ : __ : __ : __ ต่ำกว่าบุคคลอื่น

ส่วนที่ 4 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

คำชี้แจง ท่านมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างไร โปรดทำเครื่องหมายถูกลงใน __ ช่องว่าง
(ตัวเลือกด้านซ้ายสุดมีคะแนนมากที่สุด เช่น 5 4 3 2 1)

ด้านแรงจูงใจ	ตัวเลือก
1. ลักษณะงานที่ทำ	ท้าทายมาก __ : __ : __ : __ : __ ไม่ท้าทายเลย
2. การยอมรับในผลงานที่ทำจากเพื่อนร่วมงาน	เป็นที่ยอมรับ __ : __ : __ : __ : __ ไม่เป็นที่ยอมรับ
3. ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของท่าน	มีความมั่นคง __ : __ : __ : __ : __ ขาดความมั่นคง
4. เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ	พอใจมาก __ : __ : __ : __ : __ ไม่พอใจเลย
5. โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน	มีความก้าวหน้า __ : __ : __ : __ : __ ขาดความก้าวหน้า
6. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	เหมาะสม __ : __ : __ : __ : __ ไม่เหมาะสม
7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ราบรื่น __ : __ : __ : __ : __ ขัดแย้งกัน

ส่วนที่ 5 ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายถูกหน้าคำถามต่อไปนี้

(ตัวเลือกด้านซ้ายสุดมีคะแนนมากที่สุด เช่น 5 4 3 2 1)

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ตัวเลือก
1. ทำงานเสร็จตามเวลา	ทุกครั้ง __ : __ : __ : __ : __ น้อยครั้ง
2. ผลสำเร็จของงาน	เหนือกว่าบุคคลอื่น __ : __ : __ : __ : __ ต่ำกว่าบุคคลอื่น
3. ผลงานที่ท่านทำเมื่อเทียบกับผู้อื่น	มากกว่า __ : __ : __ : __ : __ น้อยกว่า

ด้านอำนาจในการทำงาน	ตัวเลือก
1. ท่านมีอำนาจอย่างไรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นในหน่วยงานท่าน	มีอำนาจเหนือบุคคลอื่น __ : __ : __ : __ : __ บุคคลอื่นมีอำนาจเหนือท่าน
2. อำนาจที่เกิดจากขีดความสามารถในองค์กรเป็นอย่างไรเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ดีกว่า __ : __ : __ : __ : __ ต่ำกว่า

ด้านสายสัมพันธ์ในการทำงาน	ตัวเลือก
1. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่มีลักษณะอย่างไร	ดี __ : __ : __ : __ : __ ต้องปรับปรุง
2. บรรยากาศการทำงานของท่านกับเพื่อนร่วมงาน	เข้ากันได้ดี __ : __ : __ : __ : __ ขัดแย้งกัน
3. บรรยากาศการทำงานของท่านกับเพื่อนร่วมงาน	ร่วมมือกัน __ : __ : __ : __ : __ ต่างคนต่างทำ

ส่วนที่ 6 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายถูกลงในช่องว่าง ☐ หน้าข้อที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. การช่วยเหลือสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน					
2. งานที่ทำท่าย เช่น งานที่ไม่เคยมีผู้ใดทำมาก่อน					
3. ความเสมอภาคในการรับรางวัล					
4. การติดต่อสื่อสาร เช่น ความสะดวกรวดเร็วในการติดต่อ , ประสิทธิภาพสำเร็จในการสื่อสาร					
5. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน					
6. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ					

ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ

1. รองศาสตราจารย์ สุพาตา สิริกุตตา

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

รองประธานกรรมการบริหารหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาควิชา
บริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์

อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5730

ที่ ศร 0519.12/3๖80

วันที่ ๒๑ เมษายน 2551

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวกัญธรศ โล่ห์สกุล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ฉันทน์ กุลิสร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดดา เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวกัญธรศ โล่ห์สกุล และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

๒๑๕๖ ๕

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จิระเลขากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ศธ 0519.12/3 ๖๘/



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๑ เมษายน 2551

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน รองศาสตราจารย์สิริวรรณ เสรีรัตน์

เนื่องด้วย นางสาวกัญธรส โล่ห์สกุล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณัฏฐ์ กุลิษฐ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวกัญธรส โล่ห์สกุล และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จีระเชษฐกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 089-929-8944

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ-ชื่อสกุล	นางสาวกัญชรส โล่ห์สกุล
วันเดือนปีเกิด	17 สิงหาคม 2524
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	111/115 หมู่ที่ 5 หมู่บ้านพรอเมนาดโฮมธนบุรี แขวงท่าข้าม เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร 10150
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2546	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาสื่อสารมวลชน จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2551	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ