

ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร
และปริมณฑล

สารนิพนธ์
ของ
วรรณภา ชำนาญเวช

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2551

ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร
และปริมณฑล

สารนิพนธ์
ของ
วรรณภา ชำนาญเวช

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2551
ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร
และปริมณฑล

บทคัดย่อ
ของ
วรรณภา ชำนาญเวช

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2551

วรรณภา ชำนาญเวช. (2551). *ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา

การวิจัยในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาถึงปัจจัยสู่ความสำเร็จของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 345 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่าง โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ใช้ ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด หรือ ดัชนีอันดับที่ 3 และ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างของพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31-40 ปี สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน การศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ตำแหน่งระดับพนักงานปฏิบัติการระดับ 6-7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,000 บาทขึ้นไป
2. ความสามารถทางสติปัญญาของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่าอยู่ในระดับดี
3. ทักษะอื่นในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล และ รายด้าน ประกอบด้วย ด้านแนวความคิด ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านเทคนิค อยู่ในระดับดี
4. บุคลิกภาพของพนักงาน, ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ และความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล อยู่ในระดับดี
5. พนักงานมีอายุ ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มี ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร และ ปริมณฑลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
6. ความสามารถทางสติปัญญา มีความสัมพันธ์ กับ ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ
7. ความสามารถทางทักษะอื่นโดยรวม ด้านแนวความคิด ด้านมนุษยสัมพันธ์ และ ด้านเทคนิค มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ

8. บุคลิกภาพของพนักงาน มีความสัมพันธ์ กับ ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

9. ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

KEY SUCCESS FACTORS IN EMPLOYEES' PERFORMANCE OF GOVERNMENT SAVINGS
BANK IN BANGKOK METROPOLITAN AND THE SUBURBAN AREAS

AN ABSTRACT
BY
WANNAPA CHAMNARNVEJ

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Business Administration degree in Management
At Srinakharinwirot University
May 2008

Wannapa Chumnarnwej. (2008). *Key Success Factors In Employees' Performance of Government Savings Bank In Bangkok Metropolitan And The Suburban Areas* Master's Project, M.B.A. (Management). Bangkok Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Associate Professor Supada Sirikudta.

The research was aimed to study keys of success for the employees of Government Savings Bank in Bangkok Metropolitan and suburban areas. Sample size was 345 employees of Government Savings Bank in Bangkok Metropolitan and suburban areas. Data was collected through questionnaires. Percentage, mean and standard deviation was provided for statistical analysis tools. The t-test, one-way ANOVA, pair comparison of mean by Least Significant Difference (LSD) or Dunnett T3, and Pearson product moment correlation coefficient was contributed to analyze the hypothesis proving. The Statistical Package for the Social Science for Window was utilized for data processing.

The results were as follows:

1. Most employees were female, between 31 and 40 years old, married/living with spouse status, holding bachelor degree or equal, at operation level of 6 and 7, having years of working more than 15 years, and having average monthly income more than 40,000 Baht.
2. Intelligence of employees of Government Savings Bank in Bangkok Metropolitan and suburban areas was at good level.
3. Other skills of employees of Government Savings Bank in Bangkok Metropolitan and suburban areas in categories of thought, human relation, and technique were at good level.
4. Personality, self-satisfaction and success of employees of Government Savings Bank in Bangkok Metropolitan and suburban areas were at good level.
5. The difference in employees' demographic data in age, position, years of working, and monthly income influenced the difference in success of employees of Government Savings Bank in Bangkok Metropolitan and suburban areas with statistically significant at .05 level.
6. The correlation between employees' intelligence and success of employees of Government Savings Bank in Bangkok Metropolitan and suburban areas was in positive direction at slightly low level with statistically significant at .05 level.

7. The correlation between overall employees' other skills in categories of thought, human relation, and technique and success of employees of Government Savings Bank in Bangkok Metropolitan and suburban areas was in positive direction at slightly low level with statistically significant at .05 level.

8. The correlation between employees' personality and success of employees of Government Savings Bank in Bangkok Metropolitan and suburban areas was in positive direction at the moderate level with statistically significant at .05 level.

9. The correlation between employees' self-satisfaction and success of employees of Government Savings Bank in Bangkok Metropolitan and suburban areas was in positive direction at moderate level with statistically significant at .05 level.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และ คณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยสู่ความสำเร็จของพนักงานธนาคารออมสิน ของ วรรณภา ชำนาญ
เวช ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

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

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

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

วันที่ 21 เดือน พฤษภาคม พศ 2551

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้รับความอนุเคราะห์จาก รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณิชกร กุลิสร์ ที่ได้ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่านด้วยความเคารพอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์คณะสังคมศาสตร์ทุกท่านที่ได้มอบความรู้อันเป็นทุนชีวิตแก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของ ธนาคารออมสิน และธนาคารออมสินสาขาในฝ่ายกิจการนครหลวง 1,2 และ 3 ที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนข้อมูลเพื่ออ้างอิงในงานวิจัยฉบับนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแบบสอบถามซึ่งมีส่วนทำให้การวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ และ บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน ตลอดจนผู้มีส่วนสำเร็จต่องานวิจัยนี้ทุกท่าน

กราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ คุณสามี และสมาชิกทุกคนในครอบครัว รวมถึงขอขอบคุณเพื่อน ๆ MBA การจัดการรุ่น 8 ทุกคนที่เป็นกำลังใจและคอยช่วยเหลือแนะนำการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นอย่างดี

ท้ายสุดนี้ คุณงามความดีและประโยชน์อันเกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมนุชาคุณบิดา มารดา ครู และ อาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ อบรมสั่งสอน และ วางรากฐานแห่งการศึกษาแก่ผู้วิจัย

วรรณภา ชำนาญเวช

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	3
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	4
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
สมมติฐานในการวิจัย.....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดเรื่องความสามารถในการทำงาน.....	10
แนวคิดเรื่องทักษะในการทำงาน.....	12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะบุคลิกภาพ.....	15
แนวความคิดเรื่องความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่.....	26
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการด้านความสำเร็จ.....	27
ประวัติและความเป็นมาของธนาคารออมสิน.....	31
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	32
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	35
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	35
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	39
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	43
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	44
การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
ผลการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	116
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	120
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการศึกษาค้นคว้า.....	120
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	126
การอภิปรายผล.....	133
ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย.....	137
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	138
บรรณานุกรม.....	139
ภาคผนวก.....	142
ผนวก ก แบบสอบถาม.....	143
ผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม.....	149
ผนวก ค หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม.....	151
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	154

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงลักษณะความสามารถทางสติปัญญา (Intellectual abilities).....	11
2 แสดงลักษณะความสามารถทางกายภาพ (Physical abilities) 9 ประการ....	12
3 แสดงจำนวนประชากร (สาขา) จำแนกตามฝ่ายกิจการนครหลวง.....	37
4 แสดงการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling)..	39
5 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance).....	49
6 แสดงความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์.....	52
7 แสดงผลข้อมูลจำนวน(ความถี่)และร้อยละของลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	55
8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสามารถทางสติปัญญาของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล.....	57
9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะอื่น ได้แก่ ทักษะด้านแนวคิด ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านเทคนิค ของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล.....	58
10 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลิกภาพของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล.....	60
11 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล.....	61
12 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล.....	62
13 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	64
14 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน จำแนกตามเพศ.....	65
15 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.....	67

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง	หน้า
16 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงานของ พนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนก ตามอายุ.....	67
17 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงาน ใน ด้านค่าตอบแทน จำแนกตามอายุโดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยDunnett's T3.....	68
18 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงานของ พนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนก ตามอายุ.....	69
19 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงาน โดยรวม จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วย LSD.....	71
20 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงาน ใน ด้านผลสำเร็จของงาน จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วย LSD	72
21 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพกับความสำเร็จ ในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและ ปริมณฑล.....	74
22 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงานของ พนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนก ตามอายุ.....	74
23 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงานของ พนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนก ตามสถานภาพ.....	76
24 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับความ สำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล.....	77
25 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงานของ พนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนก ตามระดับการศึกษา.....	77

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง		หน้า
26	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.....	80
27	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามตำแหน่ง.....	80
28	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทน จำแนกตามตำแหน่ง โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วย Dunnett's T3.....	81
29	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามตำแหน่ง.....	82
30	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงาน โดยรวม จำแนกตามตำแหน่ง โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วย LSD.....	83
31	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงาน ในด้านความก้าวหน้า จำแนกตามตำแหน่ง โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วย LSD.....	84
32	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงาน ในด้านผลสำเร็จของงานจำแนกตามตำแหน่ง โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วย LSD.....	85
33	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงาน ในด้านความภูมิใจ จำแนกตามตำแหน่ง โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วย LSD.....	86
34	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.....	88
35	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	88

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง		หน้า
36	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงาน ใน ด้านค่าตอบแทน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดย เปรียบเทียบรายคู่ด้วย Dunnett's T3.....	89
37	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงานของ พนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนก ตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	90
38	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงาน โดยรวม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ ด้วย LSD.....	92
39	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงาน ใน ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดย เปรียบเทียบรายคู่ด้วย LSD.....	93
40	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงาน ใน ด้านผลสำเร็จของงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดย เปรียบเทียบรายคู่ด้วย LSD.....	94
41	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงาน ใน ด้านความภูมิใจ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยเปรียบเทียบ รายคู่ด้วย LSD.....	95
42	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเดือนกับ ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล.....	97
43	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงานของ พนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนก ตามรายได้ต่อเดือนการปฏิบัติงาน.....	97
44	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงาน โดยรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วย Dunnett's T3.....	99

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง	หน้า
45 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงาน ใน ด้านค่าตอบแทน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วย Dunnett's T3.....	100
46 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงาน ใน ด้านผลสำเร็จของงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่ ด้วย Dunnett's T3.....	102
47 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงาน ใน ด้านผลสำเร็จของงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่ ด้วย Dunnett's T3.....	104
48 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงานของ พนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนก ตามรายได้ต่อเดือน.....	105
49 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางสติปัญญา กับ ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล.....	106
50 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางด้านทักษะ กับ ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล.....	109
51 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ กับความสำเร็จในการ ทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร และ ปริมณฑล.....	113

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
2 แสดงแนวคิด 3 มิติ.....	13
3 แสดงความสัมพันธ์ของผู้บริหารในการใช้ทักษะการจัดการ.....	14
4 แสดงน้ำหนักความสำคัญของงานของผู้บริหาร.....	15
5 แสดงความต่อเนื่องระหว่างขั้นการพัฒนาเต็มที่ – ขั้นยังไม่พัฒนา หรือ พัฒนาการน้อยของ Argyris (Argyris's maturity-immaturity continuum)	18
6 แสดงรูปแบบของการแก้ปัญหา 4 ประการ (Four problem – Solving Style Summaries).....	21
7 แสดงวิธีการต่าง ๆ ซึ่งการควบคุมภายในจะแตกต่างจากการควบคุม ภายนอก (Some ways in which internals differ from externals).....	23
8 แสดงโมเดลความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ 2 มิติ (Two dimensional model of affective well-being).....	27

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในด้านการบริหารจัดการแล้ว ปัจจุบันจะเห็นได้ว่าเราให้ความสำคัญกันเป็นอย่างมาก เพราะการจัดการทรัพยากรการบริหาร อันได้แก่ คน เงิน สิ่งของ และการจัดการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และเป็นที่ทราบกันดีว่า ทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุดคือ “คน” ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นตัวผลักดัน และเป็นหัวใจหลักเป็นพลังขับเคลื่อนที่ทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จ

ในยุคปัจจุบันนั้นธุรกิจมีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาคธุรกิจสถาบันการเงินเป็นธุรกิจที่ได้รับผลกระทบอย่างรุนแรง เนื่องจากเป็นองค์กรขนาดใหญ่ที่พนักงานอยู่เป็นจำนวนมาก นับตั้งแต่เกิดวิกฤตทางเศรษฐกิจในปี 2540 เป็นต้นมา ทุกธุรกิจต่างต้องปรับกลยุทธ์และปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อที่จะทำให้องค์กรของตนสามารถดำรงอยู่ได้ จากวิกฤตดังกล่าวทำให้สถาบันการเงินต้องเลิกกิจการไปหลายบริษัท ซึ่งหนึ่งในสถาบันดังกล่าวคือ ธนาคารกรุงเทพพาณิชย์การ และหากสถาบันใดที่ต้องการอยู่รอดก็ต้องควบรวมกิจการ เช่น ธนาคารศรีนครควบรวมกับธนาคารนครหลวงไทย ธนาคารเอเชียควบรวมโดยธนาคารยูโอบี เป็นต้น ซึ่งจะเห็นได้ว่าผลกระทบดังกล่าวก็ยังกระทบมาถึงปัจจุบัน ซึ่งล่าสุดมีการควบรวมสถาบันการเงิน 3 แห่งเข้าด้วยกัน คือ ธนาคารทหารไทย บริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (ไอเอฟซีที) และธนาคารดีบีเอสไทยทุน หรือสถาบันใดที่รอดพ้นจากวิกฤตดังกล่าวก็คือสถาบันที่ต้องปรับกลยุทธ์เพื่อความอยู่รอดของตน กลยุทธ์ที่สำคัญที่นำมาใช้ และมีผลกระทบต่อความรู้สึกของพนักงานอย่างรุนแรง คือการลดพนักงาน (dawn sizing) ซึ่งธนาคารพาณิชย์และบริษัทต่าง ๆ ทุกแห่งที่ยังคงดำเนินกิจการอยู่ได้มาจนถึงปัจจุบัน ก็ได้นำกลยุทธ์นี้มาใช้แล้วทั้งสิ้น เนื่องจากธนาคารและบริษัทต่าง ๆ มองว่าพนักงานเป็นต้นทุนที่ก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายสำคัญและเป็นค่าใช้จ่ายจำนวนที่สูงอย่างหนึ่งของกิจการ การลดจำนวนพนักงานเป็นการผลักดันอย่างหนึ่งให้พนักงานเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น และต้องการที่จะลดพนักงานในส่วนที่ไม่มีประสิทธิภาพ หรือปฏิบัติหน้าที่ในฝ่ายงานที่ไม่อยู่ในแผนงานธุรกิจของธนาคาร แต่ในปัจจุบันวิธีการนี้ไม่ใช่กลยุทธ์หลักที่จะถูกนำมาใช้แก้ปัญหาการดำเนินการในองค์กรอย่างที่ผ่านมา หากจะนำมาใช้ก็เป็นเพราะความจำเป็นในการปรับโครงสร้างองค์กร (restructure) ให้เหมาะสมมากกว่าที่จะคำนึงถึงการลดค่าใช้จ่ายอย่างในอดีต เนื่องจากที่ผ่านมาการลดคนส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานที่ยังอยู่เป็นอย่างมาก

ในปัจจุบันแม้เศรษฐกิจของประเทศไทยจะมีความมั่นคงขึ้น แต่ก็มีปัจจัยหลาย ๆ อย่างที่จะมีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมทางธุรกิจในปัจจุบันเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว ทั้งที่เกิดขึ้น

จากปัจจัยภายใน และภายนอกประเทศ เช่น การปรับตัวเพิ่มขึ้นของราคาน้ำมันอย่างต่อเนื่อง ความผันผวนของอัตราดอกเบี้ย การลงทุนของภาครัฐบาลในโครงการขนาดใหญ่ ความชัดเจนทางการเมือง หลักเกณฑ์ของธนาคารแห่งประเทศไทยเกี่ยวกับการดำรงเงินสำรองสำหรับเงินทุนนำเข้าระยะสั้น มาตรการการตั้งสำรองหนี้สงสัยจะสูญเพิ่ม แม้กระทั่งการท่องเที่ยวที่ได้รับผลกระทบจากเหตุวินาศกรรมในกรุงเทพมหานคร ส่งผลให้สถาบันการเงินต่าง ๆ เตรียมพร้อมเพื่อเข้าสู่กระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งการเตรียมความพร้อมนั้นย่อมหมายความว่าต้องเตรียมทางด้านคนให้พร้อมด้วย จึงจะสามารถเข้าสู่กระแสดังกล่าวได้

ธนาคารออมสินเป็นรัฐวิสาหกิจ ในอดีตมักมีมุมมองว่าธนาคารออมสินเป็นธนาคารที่ล้าสมัย แต่ในปัจจุบันจะเห็นได้ว่าธนาคารออมสินอยู่ในยุคของการเปลี่ยนแปลง ให้ไปสู่สถาบันที่พร้อมสำหรับการแข่งขันด้านการธนาคาร ซึ่งให้บริการทางการเงินได้อย่างครบวงจร อีกทั้งมีสถาบันการเงินมากมายที่มีอยู่ ซึ่งธุรกิจด้านธนาคารนี้ ส่วนใหญ่แล้วจะเน้นแข่งขันทางด้านบริการ ซึ่งก็ใช้ปัจจัยทางด้านคนมาเป็นตัวแข่งขันเลยก็ว่าได้ ทำให้ทุกธนาคารก็พยายามที่จะส่งเสริมศักยภาพ เพื่อสามารถที่จะเข้าสู่สภาวะที่สามารถจะแข่งขันได้ และเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้รองรับการดำเนินธุรกิจของธนาคารอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถแข่งขันได้ ธนาคารจึงมีการกำหนดสมรรถนะหลัก (Core Competency) เพื่อให้พนักงานปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ของโลก ซึ่งก็มีทั้งในเรื่องของการใช้เทคนิคทางด้านการบริหารต่าง ๆ ตลอดจนการใช้เทคโนโลยีที่ล้าสมัยก็มีส่วนสำคัญ แต่ในส่วนนี้ก็มักจะต้องพัฒนาทางด้าน “บุคลากร” ก่อน เพราะคนนั้นเป็นผู้คิดค้น และเป็นผู้ใช้ปัจจัยดังกล่าวคือ เครื่องมือ และเทคโนโลยี ดังนั้นธนาคารจึงให้ความสำคัญกับพนักงานในองค์กรในฐานะที่เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จขององค์กร

ธนาคารออมสินเมื่อเล็งเห็นถึงความสำคัญของคนแล้ว จึงพยายามที่จะพัฒนาด้านบุคลากรเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นการเปิดหลักสูตรการอบรมต่าง ๆ การจัดตั้งองค์กรเรียนรู้ให้พนักงานสามารถค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง ตลอดจนพยายามที่จะส่งเสริมในด้านสวัสดิภาพให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความสุข และพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ตลอดจนมีความภาคภูมิใจในการทำงานกับองค์กรด้วย

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจวิจัยเรื่องปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งศึกษาถึงความรู้ความสามารถทางสติปัญญา บุคลิกภาพ ความสามารถทางทักษะ ซึ่งประกอบไปด้วยทักษะทางด้านแนวความคิด ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะทางด้านเทคนิค ตลอดจนศึกษาถึงความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ซึ่งล้วนแล้วแต่มีผลกระทบต่อปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานทั้งสิ้น ซึ่งเมื่อเราทราบถึงสภาพแวดล้อมและปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้แล้ว ก็จะทำให้เราสามารถศึกษาหาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และเพื่อให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ตลอดเวลา

เมื่อพนักงานมีความสุขกับการทำงาน และพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของตนเองแล้ว ซึ่งอันเนื่องมาจากมีความสำเร็จในการทำงาน ก็จะทำงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ และย่อมส่งผลต่อธนาคาร ทั้งในด้านของปริมาณ และคุณภาพ ซึ่งทำให้ธนาคารสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้เช่นกัน

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยข้อมูลทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ ที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางด้านสติปัญญากับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
3. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถด้านทักษะ กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ความสำคัญของงานวิจัย

1. ผลของงานวิจัยใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารสามารถนำไปวางแผน ปรับปรุง แก้ไขด้านการจัดการองค์กร และการบริหารงานบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน ตลอดจนนำพาพนักงานและองค์กรไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน
2. ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน ซึ่งสามารถนำไปขยายขอบเขตของความรู้ หรือศึกษาต่อในส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงาน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงาน ของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้เป็น พนักงานระดับปฏิบัติการและระดับบริหาร ของธนาคารออมสินที่ปฏิบัติงานสาขา ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีจำนวน 1,454 คน (ที่มา: งานทะเบียนประวัติ ธนาคารออมสิน 2 มกราคม 2550)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้เป็น พนักงานระดับปฏิบัติการ และระดับบริหาร ของธนาคารออมสินที่ปฏิบัติงานสาขา ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ผู้วิจัยทราบจำนวน ประชากร จึงคำนวณหาขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรทาร์ยามาเน่ ได้ขนาดตัวอย่าง 314 คน เพิ่ม จำนวนตัวอย่าง 10% รวมเป็นขนาดตัวอย่างเท่ากับ 345 คน และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างระดับชั้นอย่างมีสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) จากนั้นก็ใช้การสุ่มรายชื่อสาขาโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยการจับฉลาก

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

1. ลักษณะข้อมูลประชากรศาสตร์

1.1 เพศ

1.1.1 เพศชาย

1.1.2 เพศหญิง

1.2. อายุ

1.2.1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30

1.2.2 31 – 40 ปี

1.2.3 41 – 50 ปี

1.2.4 51 ปีขึ้นไป

1.3. สถานภาพ

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 / หรือเทียบเท่า

1.4.3 สูงกว่าปริญญาตรี

1.5. ตำแหน่งงาน

1.5.1 พนักงานระดับปฏิบัติการระดับ 3-5

1.5.2 พนักงานระดับปฏิบัติการระดับ 6-7

1.5.3 พนักงานระดับบริหาร

- 1.6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
 - 1.6.1 น้อยกว่า / หรือเท่ากับ 5 ปี
 - 1.6.2 5 – 10 ปี
 - 1.6.3 10 – 15 ปี
 - 1.6.4 15 ปีขึ้นไป
- 1.7. รายได้ต่อเดือน
 - 1.7.1 ต่ำกว่า 10,000 บาท
 - 1.7.2 10,000 – 19,999 บาท
 - 1.7.3 20,000 – 29,999 บาท
 - 1.7.4 30,000 – 39,999 บาท
 - 1.7.5 40,000 บาทขึ้นไป

2. ความสามารถทางสติปัญญา

3. ความสามารถทางทักษะ

- 3.1 ทักษะทางด้านแนวความคิด
- 3.2 ทักษะทางด้านมนุษย์สัมพันธ์
- 3.3 ทักษะทางด้านเทคนิค

4. ด้านบุคลิกภาพของพนักงาน

5. ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

ความสำเร็จของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในความหมาย หรือคำจำกัดความของคำที่ควรทราบในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงขอกำหนดความหมายและขอบเขตของคำต่าง ๆ ดังนี้

1. ความสามารถทางสติปัญญา (Intellectual ability) หมายถึง ความสามารถทางสติปัญญาของพนักงานธนาคารออมสิน ซึ่งเป็นผลมาจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม สติปัญญาดังกล่าวจะแสดงออกซึ่งความสามารถที่เด่นชัดหรือความสามารถที่ด้อย ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของงาน ความสามารถทางสติปัญญาสามารถทดสอบหรือวัดได้จากแบบทดสอบ IQ (Intellectual Quotient test) ซึ่งประกอบด้วยความสามารถด้านความถนัด (Aptitude test) ความเข้าใจภาษา (Verbal comprehension) ความไวในการรับรู้ (Perceptual speed) การให้เหตุผลเชิงอนุมาน และอุปมาน (Inductive and deductive reasoning) ความเข้าใจในการมองภาพและรูปทรงต่าง ๆ (Spatial visualization) และความจำ (Memory)

2. ทักษะ (Skills) หมายถึง ทักษะทางด้านต่าง ๆ ของพนักงานธนาคารออมสินซึ่งประกอบด้วยทักษะที่สำคัญ 3 ทักษะ คือ

2.1 ทักษะด้านความคิด (Conceptual skill) เป็นทักษะที่จำเป็นสูงสุดสำหรับพนักงานธนาคารออมสิน ซึ่งพนักงานทุกคนควรจะต้องมองเห็นภาพรวม ตระหนักและเข้าใจเป็นอย่างดีถึงภารกิจ และหน้าที่ของธนาคาร ตลอดจนมองเห็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุง และพัฒนาธนาคารได้

2.2 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human relation skill) เป็นทักษะที่จำเป็นรองลงมาสำหรับพนักงานธนาคารออมสิน ทักษะด้านนี้เป็นทักษะในการรู้จักคน เข้าใจคน ทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ได้

2.3 ทักษะด้านเทคนิค (Technical skill) เป็นทักษะที่จำเป็นอีกทักษะหนึ่งสำหรับพนักงานธนาคารออมสิน ซึ่งนำมาใช้ในการทำงานจริง ลงมือปฏิบัติจริง

3. บุคลิกภาพ (Personality) หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมของพนักงานธนาคารออมสิน ซึ่งเป็นลักษณะเอกลักษณ์ที่แสดงออกทั้งทางด้านความคิด ความรู้สึก ความสนใจ สติปัญญา รวมทั้งด้านสรีระ เน้นบุคลิกภาพภายในและภายนอกที่ทำให้สามารถแยกแยะความแตกต่างของพนักงานแต่ละคนได้ หรือ หมายถึง ลักษณะภายในและภายนอกของพนักงานธนาคารออมสิน เช่น การแสดงออกทางอารมณ์ เป็นต้น

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

5. ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่บอกถึงความสำเร็จในการทำงานที่ได้รับ และสามารถนำมาเป็นขวัญและกำลังใจของพนักงานธนาคารออมสินได้

6. พนักงานระดับบริหาร หมายถึง พนักงานที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการสาขา และผู้จัดการสาขา

7. พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานปฏิบัติการระดับ 3-7 ที่ปฏิบัติงาน ณ ธนาคารออมสินสาขา

8. สำนักพหุโยธิน หมายถึง หน่วยงานสาขาของธนาคารออมสินที่ให้บริการประชาชน ณ ธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่

9. สำนักราชดำเนิน หมายถึง หน่วยงานสาขาของธนาคารออมสินที่ให้บริการประชาชน ณ ธนาคารออมสินสาขาราชดำเนิน

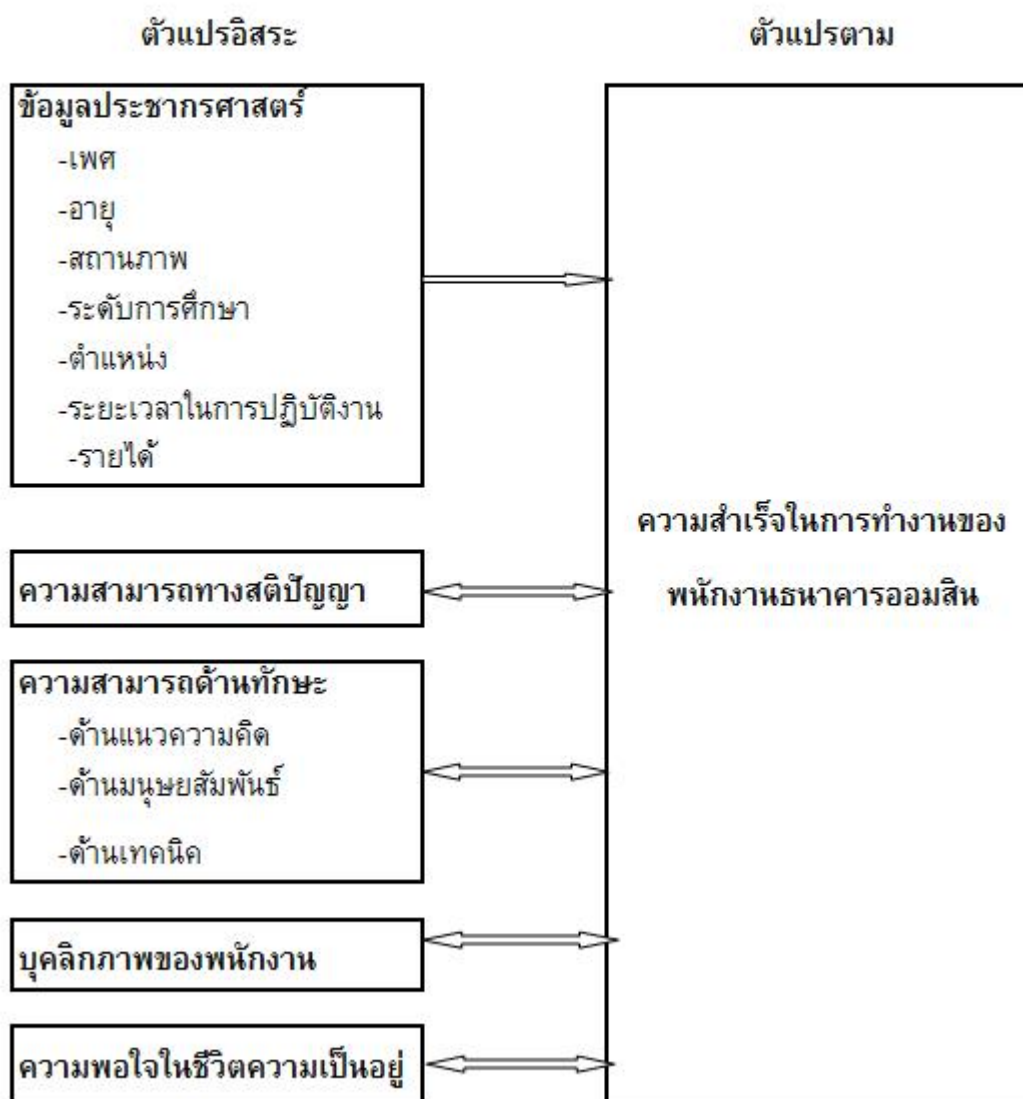
10. ธนาคารออมสินฝ่ายกิจการนครหลวง 1 หมายถึงเขตควบคุมบังคับบัญชาหน่วยงานในสังกัดจำนวนทั้งสิ้น 26 สาขา ได้แก่.กรมที่ดิน กระทรวงการคลัง จตุจักร ชัยสมรภูมิ โชคชัย 4 ดอนเมือง ดินแดง ทำเนียบรัฐบาล เทเวศร์ นางเลิ้ง บางเขน บางลำพูบน ปากคลองตลาด มหาตม.เกษตรศาสตร์ ยุติธรรม(ถนนรัชดาภิเษก) ราชวัตร ลาดพร้าว ศรียาน สวนจิตรลดา สะพานแดงสะพานใหม่.สำนักพหุโยธิน.สำนักราชดำเนิน.หน้าพระลาน.ห้วยขวาง

11. ธนาคารออมสินฝ่ายกิจการนครหลวง 2 หมายถึงเขตควบคุมบังคับบัญชา หน่วยงานในสังกัดจำนวนทั้งสิ้น 39 สาขา ได้แก่ .คลองจั่น. คลองด่าน. คลองตัน. คลองเตย. จักรวรรดิ.เจริญผลถนนจันทน์.ถนนเพชรบุรี.ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ.ทุ่งมหาเมฆ.บางคอแหลม . บางนา.บางป่อ.บางพลี.บางโพงพาง.บางรัก.ป้อมปราบ.ปู้เจ้าสมิงพราย.พร้อมพงษ์. พระโขนง. พระประแดง. มหานครมีนบุรี ราชประสงค์.รามคำแหง.รามคำแหง 2.รามอินทรา กม.7.ลาดกระบัง. สมุทรปราการ.สะพานดำ.สาทร.สาทรประดิษฐ์ .สามย่าน. สำโรง. สุขสวัสดิ์. หนองจอก .หัวลำโพง. หัวหมาก .อรัญพงษ์

12. ธนาคารออมสินฝ่ายกิจการนครหลวง 3 หมายถึงเขตควบคุมบังคับบัญชา หน่วยงานในสังกัดจำนวนทั้งสิ้น 33 สาขา ได้แก่ คลอง 10 รัชบุรี.คลองหลวง .แคราย .จรัลสนิทวงศ์.เจริญนครเจริญพาสน์ .ดาวคะนอง .ตลาดพลู .ตลิ่งชัน ดิوانนท์ เตาปูน ท่าพระ ไทรใหญ่ นนทบุรี นวนครบางกรวย บางแค บางบัวทอง บางพลัด บางใหญ่ ปทุมธานี ประชาชื่น ปากเกร็ด พงษ์เพชรรังสิต ราษฎร์บูรณะ ลาดหลุมแก้ว ลำลูกกา วงเวียนใหญ่ วัดไทร ศิริราช สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ

ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

กรอบความคิดงานวิจัย



ภาพประกอบ 1 แสดงแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานออมสินที่มีข้อมูลประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน
2. ความสามารถทางสติปัญญา มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
3. ความสามารถทางด้านทักษะ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
4. บุคลิกภาพของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
5. ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ครั้งนี้ ผู้ทำการวิจัยได้ค้นคว้าศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

ทฤษฎีที่นำมาใช้ในงานวิจัยเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

1. แนวความคิดเรื่องความสามารถทางสติปัญญา
2. แนวความคิดเรื่องทักษะในการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะบุคลิกภาพ
4. แนวความคิดเรื่องความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการด้านความสำเร็จ
6. ประวัติและความเป็นมาของธนาคารออมสิน
 - โครงสร้างการบริหารงานของธนาคารออมสิน
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเรื่องความสามารถในการทำงาน

ความสามารถ (Ability) หมายถึง การมีความรู้ หรือทักษะในการทำงานบางอย่าง หรือสมรรถภาพของบุคคลที่จะทำงานต่าง ๆ ได้ตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งโดยทั่วไปความสามารถของบุคคลในองค์กรแบ่งออกเป็น 2 ประการดังนี้

1. **ความสามารถทางสติปัญญา (Intellectual ability)** ความสามารถของบุคคลจะแตกต่างกัน ซึ่งเป็นผลมาจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม สติปัญญาดังกล่าวจะแสดงออกซึ่งความสามารถที่เด่นชัด หรือความสามารถที่ด้อย ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของงาน ความสามารถทางสติปัญญาสามารถทดสอบ หรือวัดได้จากแบบทดสอบ IQ(Intellectual Quotient test)ซึ่งประกอบด้วยความสามารถด้านความถนัด (Aptitude test) ความเข้าใจภาษา (Verbal comprehension) ความไวในการรับรู้ (Perceptual speed) การให้เหตุผลเชิงอนุมานและอุปมาน (Inductive and deductive reasoning) ความเข้าใจในการมองภาพและรูปทรงต่าง ๆ (Spatial visualization) และความจำ (Memory)

ตาราง 1 แสดงลักษณะความสามารถทางสติปัญญา (Intellectual ability)

ความสามารถทาง สติปัญญา (Dimensions)	รายละเอียด (Description)	งานที่เหมาะสม (Job example)
1. ความถนัดเกี่ยวกับตัวเลข (Number aptitude)	ความสามารถในการคิดเลขได้ ถูกต้องแม่นยำรวดเร็ว	นักบัญชี นักคำนวณ
2. ความเข้าใจภาษา (Verbal Comprehension)	ความสามารถที่จะเข้าใจในสิ่งที่อ่าน ฟัง และมองเห็นความสัมพันธ์ของ คำพูดที่ใช้ในภาษา	ผู้จัดการโรงงานที่ปฏิบัติ ตามนโยบายที่ระบุไว้ใน กิจการ
3. ความไวในการรับรู้ (Perceptual speed)	ความสามารถในการมองเห็นความ เหมือน ความคล้ายคลึงและความ แตกต่างอย่างรวดเร็วและถูกต้อง	การสอบสวน
4. การให้เหตุผลเชิงอนุมาน (Inductive reasoning)	ความสามารถในการอธิบายเหตุผล อย่างเป็นขั้นตอน แก้ไขได้ถูกต้อง	นักวิจัยตลาด นักวิเคราะห์ ความต้องการของลูกค้า
5. การให้เหตุผลเชิงอุปมาน (Deductive reasoning)	ความสามารถในการหาข้อสรุปอย่าง มีเหตุผล	หัวหน้างานซึ่งทำหน้าที่ ให้คำแนะนำควบคุม ดูแลพนักงาน
6. ความเข้าใจในการมองภาพ รูปทรงต่าง ๆ (Spatial visualization)	ความสามารถในการจินตนาการ ตกแต่ง และปรับเปลี่ยนรูปแบบให้ สวยงาม	นักออกแบบ ตกแต่ง ภายใน
7. ความจำ (Memory)	ความสามารถในการจำ และระลึก ข้อมูลต่าง ๆ ได้	พนักงานขายที่จำชื่อ ลูกค้า ได้แม่นยำ

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

2. ความสามารถทางกายภาพ (Physical ability) ประกอบด้วยความแข็งแรงของ
ร่างกาย ความอดทนในการทำงาน มีผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์การ กล่าวคือ
บุคคลที่มีสุขภาพดีจะมีร่างกายแข็งแรงอดทนที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ดังตารางแสดงลักษณะ
ความสามารถทางกายภาพ (Basic physical abilities) 9 ประการ

ตาราง 2 แสดงลักษณะความสามารถทางกายภาพ (Physical abilities) 9 ประการ

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

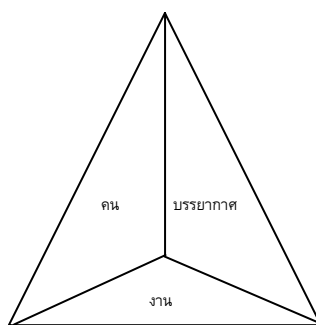
ที่มา : ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะฯ (2541) พฤติกรรมองค์การ หน้า 49. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ธีรฟิล์มและไซเท็กซ์

แนวความคิดเรื่องทักษะในการทำงาน

ทักษะทางการบริหาร (Managerial Skills) มีความสำคัญต่อผู้บริหารในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายโดยผันแปรไปตามระดับชั้นขององค์การ โดย Robert Katz เป็นผู้เสนอว่าทักษะของผู้บริหารที่สำคัญมี 3 ด้าน

โดยให้ความหมายของคำว่า “ ทักษะ” (Skill) คือ ความสามารถในการนำความรู้ที่ได้รับจากการเรียนรู้ การรับข้อมูลข่าวสาร ความถนัด และความชำนาญมาใช้ในการปฏิบัติงาน

การบริหารเป็นกิจกรรมของหมู่คณะ ทุกองค์การจะประกอบด้วยหมู่คณะ จึงจำเป็นต้องมีกฎเกณฑ์เพื่อถือปฏิบัติ มีการสั่งการ มอบหมายงาน และประสานงาน เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์การ ซึ่งได้เสนอหลักการของงานเป็น 2 แนวคิด คือ



ภาพประกอบ 2 แสดงแนวคิด 3 มิติ

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

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

1.1 งาน ผู้บริหารมีหน้าที่และความรับผิดชอบในงานทั้งหมดขององค์การ เช่น งานวางแผนดำเนินงาน และประเมินผลงาน งานที่ปฏิบัติเป็นประจำ ได้แก่ งานวินิจฉัยสั่งการ งานแก้ปัญหา และงานลงนามในหนังสือที่ออกจากองค์การ นอกจากนั้นเป็นงานอื่น ๆ

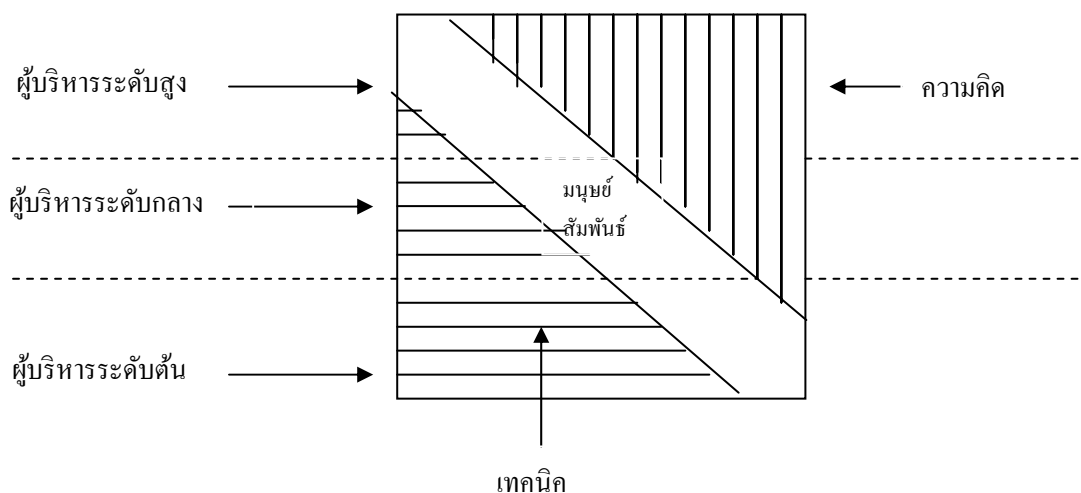
1.2 คน ผู้บริหารมีหน้าที่เกี่ยวกับคน คืองานสรรหาคนดีมาปฏิบัติงาน มอบหมายงาน พัฒนา ให้บำเหน็จความชอบ และให้พ้นจากงาน ซึ่งนับว่าคนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด

1.3 บรรยากาศขององค์การ ผู้บริหารมีหน้าที่ในการสร้างบรรยากาศ และสัญลักษณ์ให้แก่องค์การ เพื่อสร้างความมั่นคง และความอบอุ่นให้แก่สมาชิกในองค์การ

2. แนวคิดทักษะการจัดการ (Managerial skills) เป็นทักษะทางการบริหารของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วยทักษะที่สำคัญ 3 ทักษะคือ

2.1. ทักษะทางด้านความคิด (Conceptual skills) เป็นทักษะที่จำเป็นสูงสุดสำหรับผู้บริหารในองค์การทุกระดับ ผู้บริหารควรจะต้องมองเห็นภาพรวม ตระหนักและเข้าใจเป็นอย่างดีถึงภารกิจและหน้าที่ขององค์การ ตลอดจนมองเห็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาองค์การได้ ซึ่งจะเป็นผู้บริหารที่เก่งงานและครองงานได้ ผู้บริหารระดับสูง เช่น นายกรัฐมนตรี ปลัดกระทรวง อธิบดี ประธานบริษัท และกรรมการผู้จัดการใหญ่ เป็นต้น จำเป็นต้องใช้ทักษะด้านนี้มากเป็นพิเศษ

สำหรับผู้บริหารระดับกลาง เช่น ผู้อำนวยการกอง หัวหน้ากอง ผู้จัดการฝ่าย และผู้จัดการสาขา จำเป็นต้องใช้ทักษะด้านนี้ในระดับมาก ส่วนผู้บริหารระดับต้น เช่น หัวหน้าฝ่าย หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าภาควิชา และหัวหน้าแผนก จำเป็นต้องใช้ทักษะด้านนี้ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อย



ภาพประกอบ 3 แสดงความสำคัญของผู้บริหารในการใช้ทักษะการจัดการ

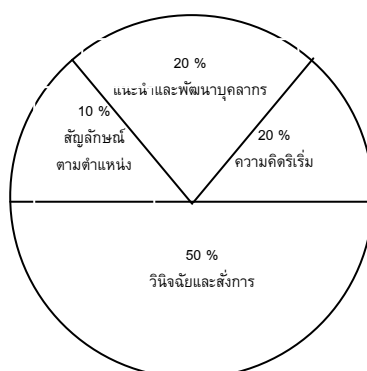
2.2 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human relation skills) เป็นทักษะที่จำเป็นรองลงมาสำหรับผู้บริหารในองค์กรทุกระดับ ทักษะด้านนี้เป็นทักษะในการรู้จักคน เข้าใจคน ทำงานร่วมกับคน และครองคนได้ เรียกว่า “เก่งคน” ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการจูงใจบุคลากรในองค์กรให้ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีทักษะในการแก้ปัญหาอันเนื่องมาจากบุคลากร ซึ่งปัญหาดังกล่าวจะมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมขององค์กรเช่น บุคลากรมีความผิดหวังในเรื่องส่วนตัว รู้สึกเซ็ง กังวลกับเรื่องครอบครัว กังวลกับการเลื่อนตำแหน่ง กลุ่มใจเรื่องหนี้สิน และขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมี ทักษะในการเข้าสังคม เข้ากับบุคคลได้ทุกระดับ มีทักษะในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลได้

ผู้บริหารระดับสูงในองค์กรจะหาเวลาว่างสำหรับส่วนตัวได้ยาก มีงานรับแขก และงานออกสังคมเป็นส่วนใหญ่ จึงเกี่ยวข้องกับบุคคลในองค์กรในระดับปานกลาง ผู้บริหารระดับกลางจะเกี่ยวข้องกับบุคคลในระดับมาก ส่วนผู้บริหารระดับต้นจะใช้เวลากับบุคคลในระดับปานกลางค่อนข้างน้อย

2.3. ทักษะด้านเทคนิค (Technical skills) เป็นทักษะที่จำเป็นอันดับสุดท้ายสำหรับผู้บริหารในองค์กรทุกระดับ แต่มีระดับความสำคัญแตกต่างกัน กล่าวคือผู้บริหารระดับสูง ต้องใช้ทักษะด้านนี้ในระดับน้อย ผู้บริหารระดับกลางต้องใช้ทักษะด้านนี้ในระดับมาก ส่วนผู้บริหารระดับต้นต้องใช้ทักษะด้านนี้ในระดับมากที่สุด

สรุปงานที่สำคัญของผู้บริหารว่ามีงาน 4 งานคือ

1. เป็นผู้นำหรือประธานในกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งเกิดจากตำแหน่งงานหน้าที่นั้นร้อยละ 10
2. แนะนำและพัฒนาบุคคล ร้อยละ 20
3. คิดริเริ่ม และปรับปรุงงานให้ก้าวหน้า ร้อยละ 20
4. วินิจฉัยสั่งการ และแก้ปัญหาต่าง ๆ ร้อยละ 50 ดังภาพประกอบ 4 ต่อไปนี้



ภาพประกอบ 4 แสดงน้ำหนักความสำคัญของงานของผู้บริหาร

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

โดยสรุป ผู้บริหารองค์การหรือผู้จัดการหน่วยงาน ควรมีงานที่สำคัญดังนี้

1. งานกำหนดนโยบาย และเป้าหมายขององค์การหรือหน่วยงาน
2. งานวางแผนและโครงการตลอดจนนำแผน และโครงการไปปฏิบัติให้ครบวงจร
3. จัดหาทรัพยากรที่จำเป็น สำหรับการบริหาร เช่น คน (Man) เงิน (Money) และวัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนอาคารสถานที่ (Materials) เพื่อใช้ทรัพยากรเหล่านั้นเป็นปัจจัยในการดำเนินการให้บรรลุตามแผนงาน โครงการ นโยบายและเป้าหมายขององค์การ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะบุคลิกภาพ

ความหมายของบุคลิกภาพ

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

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

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2541:49) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งเป็นลักษณะเอกลักษณ์ที่แสดงออกทั้งทางด้านความคิด ความรู้สึก ความสนใจ สติปัญญา รวมทั้งด้านสรีระ เน้นบุคลิกภาพภายนอกและภายในทำให้สามารถแยกแยะความ

แตกต่างของบุคคลได้ หรือหมายถึง ลักษณะภายในและภายนอกของบุคคล รวมทั้งรูปร่าง ทรวดทรง การแต่งกาย อากัปกิริยา ท่าทาง การวางตัว ความสนใจ นิสัย ความสามารถ การหย่อน สมรรถภาพ ความชอบ ความไม่ชอบ ความร่าเริง ความอดทน ความเป็นปัญญา ความจำ การลืม และ รสนิยม เป็นต้น

แนวคิดบุคลิกภาพ

ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดบุคลิกภาพ และการพัฒนาบุคลิกภาพ (Personality determinants) แบ่งออกเป็น 2 ประเภทดังนี้

1. พันธุกรรม (Heredity) หมายถึง ลักษณะต่าง ๆ ที่ได้รับการถ่ายทอดจากบรรพบุรุษไปสู่ ลูกหลาน โดยผ่านยีนส์ (Genes) ในโครโมโซม (Chromosome) ซึ่งได้แก่

- 1.1 ลักษณะทางกายภาพ เช่น เพศ สีผิว ความสูง กรูปร่าง เป็นต้น
- 1.2 ลักษณะทางสติปัญญา
- 1.3 โรคบางชนิด เช่น เบาหวาน ไวรัสตับอักเสบบี ตาบอดสี เป็นต้น

2. สภาพแวดล้อม (Environment) หมายถึงสภาพที่มีผลต่อบุคลิกภาพ ประกอบด้วย

2.1 ปัจจัยด้านวัฒนธรรม (Culture factors) ประกอบด้วย

(1) วัฒนธรรมพื้นฐาน หรือวัฒนธรรมหลัก (Culture) เป็นรูปแบบ หรือวิถีทางในการดำเนินชีวิต (Lifestyle) ที่คนส่วนใหญ่ในสังคมยอมรับ ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดและควบคุม พฤติกรรมของมนุษย์ในสังคมใดสังคมหนึ่ง

(2) วัฒนธรรมรอง หรือวัฒนธรรมย่อย (Subculture) เป็นวัฒนธรรมของแต่ละกลุ่ม ภายในสังคมซึ่งมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกัน (Schiffman & Kanuk. 2000:G-13) กล่าวคือ ในแต่ละวัฒนธรรมพื้นฐานจะประกอบด้วย วัฒนธรรมกลุ่มย่อยที่มีเอกลักษณ์เฉพาะสำหรับสมาชิกในกลุ่ม นั้น ๆ วัฒนธรรมย่อยเกิดจากพื้นฐานภูมิศาสตร์ และลักษณะพื้นฐานของมนุษย์ ประกอบด้วย กลุ่ม เชื้อชาติ กลุ่มศาสนา กลุ่มสีผิว พื้นที่ทางภูมิศาสตร์หรือภูมิภาค กลุ่มอาชีพ กลุ่มอายุ กลุ่มย่อย ด้านเพศ

(3) ชั้นของสังคม (Social class) หมายถึง การแบ่งหรือการจัดลำดับสมาชิกภายใน สังคม ออกเป็นระดับฐานะที่ต่างกัน มนุษย์ที่อยู่ร่วมกันในสังคมจะมีสถานะทางสังคมที่ไม่ เท่ากันขึ้นอยู่กับระดับการศึกษา รายได้ พื้นฐานครอบครัว และอาชีพ โดยชั้นของสังคมจะเป็น ตัวกำหนดบุคลิกภาพของบุคคลว่าเขาควรจะวางตัวอย่างไร เพื่อให้เหมาะสมกับสถานะทางสังคม ของตน

2.2 ปัจจัยด้านสังคม (Social factors) ประกอบด้วย

(1) กลุ่มอ้างอิง (Reference group) หมายถึง กลุ่มที่บุคคลเข้าไปเกี่ยวข้อง ซึ่งกลุ่มเหล่านี้จะมีอิทธิพลทั้งทางตรง และทางอ้อมต่อการกำหนดบุคลิกภาพของบุคคล เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม มนุษย์จึงต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง กลุ่มอ้างอิงแบ่งออกเป็น 2 ระดับคือ

- กลุ่มปฐมภูมิ (Primary groups) ได้แก่ ครอบครัว เพื่อนสนิท เพื่อนบ้าน เป็นต้น ซึ่งได้มีการพบปะกันอย่างต่อเนื่องแบบไม่เป็นทางการ

- กลุ่มทุติยภูมิ (Secondary groups) ได้แก่ สถาบันการศึกษา ศาสนา องค์กรธุรกิจ ตลอดจนกลุ่มบุคคลต่าง ๆ ในสังคมที่มีการติดต่อกันแบบไม่เป็นทางการ

จากการศึกษาพบว่า กระบวนการขัดเกลา หรือการอบรมสั่งสอนของกลุ่มมีอิทธิพลต่อการกำหนดบุคลิกภาพของบุคคลในหลายระดับด้วยกัน กล่าวคือ เมื่อเด็กเข้าโรงเรียนครูและเพื่อนจะมีอิทธิพลต่อการกำหนด หรือการพัฒนาบุคลิกภาพของเด็กในฐานะเป็นสมาชิกของโรงเรียนและของกลุ่มเพื่อน เมื่อเด็กเติบโตไปทำงาน ไปมีชีวิตในสังคม เขาก็จะได้รับการขัดเกลา ถ่ายทอด และพัฒนาบุคลิกภาพจากกลุ่ม หรือสังคมที่เข้าไปเกี่ยวข้องด้วยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

นอกจากนั้นกลุ่มที่มีความสำคัญอีกกลุ่มหนึ่งคือ “สื่อมวลชน” ซึ่งมีมากมายหลากหลายรูปแบบไม่ว่าจะเป็นโทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ นิตยสาร ฯลฯ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของข้อมูลข่าวสารเราไม่อาจจะปฏิเสธได้ว่าสื่อมวลชน เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการกำหนดหรือปรับเปลี่ยนบุคลิกภาพของบุคคลได้โดยไม่รู้ตัว

(2) ครอบครัว (Family) ครอบครัวประกอบด้วยบิดามารดา (Parents) และพี่น้อง (Siblings) ซึ่งถือเป็นกลุ่มปฐมภูมิที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อทัศนคติ ความคิดเห็น ค่านิยม ตลอดจนบุคลิกภาพของบุคคล

(3) บทบาทและสถานะ (Roles and statuses) บุคคลจะเกี่ยวข้องกับหลายกลุ่ม เช่น ครอบครัว องค์กร และสถาบันต่าง ๆ ซึ่งบุคคลจะมีบทบาทและสถานะที่แตกต่างกันในแต่ละกลุ่มตัวอย่างเช่น ในครอบครัวเราอาจจะมีบทบาทเป็นพ่อ แม่ ลูก พี่น้อง สามี ภรรยา แต่ในสังคมเราอาจจะมีบทบาทเป็นครู ตำรวจ หรือนายกรัฐมนตรี เป็นต้น ทำให้ต้องมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันไปตามแต่ละบทบาทและสถานะของตน

2.3 ปัจจัยด้านสถานการณ์ (Situational factors) สถานการณ์เป็นตัวกำหนดบุคลิกภาพและพฤติกรรมของบุคคลที่สำคัญอีกประการหนึ่ง เนื่องจากสถานการณ์มีความไม่แน่นอน และมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เป็นเหตุให้บุคคลเกิดความกดดันและไม่สบายใจ ซึ่งบุคคลอาจใช้กลไกการป้องกันตัว (Defense mechanism) อันเป็นกลวิธีที่มนุษย์ได้จากการเรียนรู้ ทำให้รู้จักปรับตัวได้เมื่อเกิดปัญหาขึ้น แต่หากบุคคลใช้กลไกการป้องกันตัวมากเกินไปโดยใช้หลักความเป็นจริงน้อยลง ก็อาจมีผลต่อสุขภาพจิตของบุคคลได้ ทำให้ไม่ยอมเผชิญกับความจริง และนำไปสู่ปัญหาบุคลิกภาพในที่สุด

การมุ่งที่การพัฒนา (Developmental approaches) เป็นโมเดลที่มีการตรวจสอบอย่างเป็นระบบถึงวิธีการพัฒนาบุคลิกภาพในช่วงเวลาที่ผ่านไป ซึ่งแนวความคิดนี้เป็นของ Chris Argyris, Daniel Levinson และ Gail Sheehy โดย Argyris ได้สังเกตว่าบุคคลมีการพัฒนาที่สถานะอย่างต่อเนื่อง กล่าวคือ บุคคลสามารถได้รับการพัฒนาจากขั้นที่ยังไม่พัฒนา (Immaturity) หรือมีพัฒนาการน้อย ไปสู่ขั้นที่มีการพัฒนาเต็มที่ (Maturity) ดังภาพประกอบ 5 ซึ่ง Argyris เชื่อว่าหลายองค์การจะต้องมีการพัฒนาพนักงานอยู่เสมอ เพราะถ้าพนักงานมีทักษะที่ยังไม่พัฒนา หรือมีพัฒนาการน้อยก็อาจสร้างปัญหาให้กับองค์กรได้ ดังนั้นองค์กรจะต้องมีการให้ข้อมูลที่ดียิ่งที่สุดให้แก่พนักงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาตนเอง ทำให้องค์กรมีพนักงานที่ดีขึ้น

Levinson และ Sheehy ได้ระบุว่าบุคลิกภาพของบุคคลสามารถกำหนดได้ในช่วงเวลาต่าง ๆ 3 ขั้นคือ (1) ขั้นอายุ 18-30 ปี (2) ขั้นอายุ 30-45 ปี (3) ขั้นอายุ 45-85 ปีขึ้นไป ซึ่งในแต่ละขั้นจะมีผลกระทบต่อการจ้างแรงงานและสาขาอาชีพ การประยุกต์ใช้บุคลิกภาพเหล่านี้จะพัฒนาการสนองการบริหารที่แตกต่างกัน ดังนั้นความจำเป็นและลักษณะด้านบุคลิกภาพของบุคคลในการประกอบอาชีพจะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์การ ซึ่งจะมีการพัฒนาผ่านขั้นอายุต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลต่อการเจริญเติบโตของพนักงานเพิ่มขึ้น

จากขั้นยังไม่พัฒนา (From immaturity)	ไปสู่ขั้นการพัฒนาเต็มที่ (To maturity)
1.ชอบเป็นผู้ตาม (Passivity)	1.ชอบกิจกรรม (Activity)
2.ชอบพึ่งพาผู้อื่น (Dependence)	2.ชอบความเป็นอิสระ (Independence)
3.มีพฤติกรรมจำกัด (Limited behavior)	3.มีพฤติกรรมหลากหลาย (Diverse behavior)
4.มีความสนใจแคบ (Shallow interests)	4.มีความสนใจหลากหลาย (Deep interests)
5.มีทัศนะในระยะสั้น (Short time perspective)	5.มีทัศนะในระยะยาว (Long time perspective)
6.ชอบเป็นลูกน้อง (ผู้ใต้บังคับบัญชา) (Subordinate position)	6.ชอบเป็นผู้บังคับบัญชา (Superordinate position)
7.เข้าใจตัวเองน้อย (Little self-awareness)	7.เข้าใจตัวเองมาก (Much self-awareness)

ภาพประกอบ 5 แสดงความต่อเนื่องระหว่างขั้นการพัฒนาเต็มที่ – ขั้นยังไม่พัฒนาหรือพัฒนาการน้อยของ Argyris (Argyris's maturity-immaturity continuum)

ที่มา : Schermerhorn, Hunt; & Osborn. (2003) : 67

ประเภทบุคลิกภาพตามท้องถื่นการคัดเลือก (Selected organization personality)

การคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานด้วยการสัมภาษณ์จะมุ่งให้ความสำคัญในเรื่องต่อไปนี้

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

ลักษณะบุคลิกภาพและการจัดประเภทบุคลิกภาพ

ลักษณะบุคลิกภาพ (Personality) เป็นบุคลิกภาพที่มีลักษณะค่อนข้างถาวรที่อธิบายถึงพฤติกรรมเฉพาะอย่างของบุคคล จากการวิจัยพฤติกรรมองค์การโดยใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพที่มีมาตรฐาน (Standardized personality tests) เพื่อพิจารณาถึงลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลในเชิงบวก และเชิงลบ จึงทำให้ได้มิติของบุคลิกภาพ 5 ประการ BIG FIVE MODEL (Big five personality dimensions)

- 1 การเปิดเผย (Extraversion) หมายถึง บุคลิกภาพที่ชอบเข้าสังคม ช่างพูด ช่างคุย และชอบแสดงออกเป็นลักษณะของบุคคลที่จะมีความก้าวหน้าในด้านงานขาย และตำแหน่งงานบริหาร
- 2 การประนีประนอม (Agreeableness) หมายถึง บุคลิกภาพที่มีจิตใจดี พร้อมจะให้ความร่วมมือและเป็นที่น่าไว้วางใจ
- 3 ลักษณะยึดมั่นในหลักการ (Conscientiousness) หมายถึง บุคลิกภาพที่มีความรับผิดชอบ มีหลักการ เหตุผล ยืนหยัด และมุ่งความสำเร็จ ตัวอย่างของอาชีพที่มีบุคลิกภาพนี้ได้แก่ วิศวกร ตำรวจ ผู้บริหาร พนักงานขาย และพนักงานที่มีทักษะ และกึ่งทักษะ
- 4 ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional stability) หมายถึง การแสดงให้เห็นถึงบุคลิกภาพที่สงบ เช่น ไม่วิตกกังวล มีความรู้สึกปลอดภัย และผ่อนคลาย
- 5 เปิดใจสู่การเรียนรู้ (Openness to experience) หมายถึง บุคลิกภาพที่แสดงถึงการมีจินตนาการ ความอยากรู้อยากเห็น และใจกว้าง

การจัดประเภทของบุคลิกภาพ (Personality classifications) เราสามารถแบ่งลักษณะบุคลิกภาพของพฤติกรรมองค์การได้ 3 ลักษณะ ดังนี้ (1) ลักษณะด้านสังคม (Social traits) (2) ลักษณะแนวความคิดของบุคคล (Personal conception traits) (3) ลักษณะการปรับตัวด้านอารมณ์ (Emotional adjustment traits) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ลักษณะด้านสังคม (Social traits) เป็นลักษณะซึ่งสะท้อนถึงวิธีการที่บุคคลปรากฏตัวต่อบุคคลอื่น โดยมีปฏิสัมพันธ์กันในการกำหนดลักษณะทางสังคมที่ต่างกัน ลักษณะนี้ใช้แนวความคิดในการแก้ปัญหา (Problem solving style) ตามทฤษฎีของ Carl Jung ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาที่มีชื่อเสียง โดยวิธีนี้จะใช้ในการวัดบุคลิกลักษณะทางสังคม ซึ่งสะท้อนถึงวิธีการที่บุคคลใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและประเมินผลข้อมูลในการแก้ปัญหา และทำการตัดสินใจโดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล (Information gathering) จะเกี่ยวข้องกับการจัดหาและการจัดระเบียบข้อมูลเพื่อนำไปใช้ รูปแบบของข้อมูลจะมีการเก็บรวบรวมจากการใช้เหตุผล (Sensation) ไปจนถึงการใช้ความคิดที่เกิดขึ้นในใจ (Intuitive) กล่าวคือ

(1) ลักษณะของบุคคลที่มุ่งเน้นที่ใช้เหตุผล (Sensation-type individuals) จะพบในบุคคลที่ชอบการทำงานประจำ ซึ่งจะมีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมุ่งที่รายละเอียดที่กำหนดไว้เป็นอย่างดี และทำงานโดยอาศัยข้อเท็จจริงมากกว่าที่จะมองในแง่ของความเป็นไปได้

(2) ลักษณะของบุคคลที่มุ่งเน้นที่ความคิดที่เกิดขึ้นในใจ (Intuitive-type individuals) จะพอใจภาพรวมขนาดใหญ่ (Big picture) ซึ่งเป็นการแก้ปัญหาใหม่ ๆ ไม่ชอบการทำอะไรที่เป็นกิจวัตร และจะมองถึงความเป็นไปได้มากกว่าการพิจารณางานด้วยข้อเท็จจริง

1.2 การประเมินผล (Evaluation) จะเกี่ยวข้องกับการใช้วิจารณ์ญาณ เกี่ยวกับการใช้ข้อมูลที่มีการเก็บรวบรวมเอาไว้แล้ว รูปแบบของการประเมินข้อมูลจะมุ่งเน้นที่ความรู้สึก (Feeling) และมุ่งเน้นที่ความคิด (Thinking) กล่าวคือ

(1) ลักษณะของบุคคลที่มุ่งเน้นที่ความรู้สึก (Feeling-type individuals) จะมุ่งความสำคัญที่การปฏิบัติตามแบบค่านิยมร่วม และพยายามที่จะปรับตัวเองให้เข้ากับบุคคลอื่น โดยพยายามที่จะหลีกเลี่ยงปัญหาซึ่งเป็นผลมาจากการไม่ลงรอยกัน

(2) ลักษณะของบุคคลที่มุ่งเน้นความคิด (Thinking-type individuals) จะใช้เหตุผลและสติปัญญาเพื่อแก้ปัญหา และควบคุมอารมณ์

เมื่อนำทัศนคติการเก็บรวบรวมข้อมูล (Information gathering) และการประเมินผล (Evaluation) มาเชื่อมกันแล้วจะทำให้เกิดลักษณะรูปแบบการแก้ปัญหา 4 ประการ คือ (1) การใช้เหตุผล-ความรู้สึก (Sensation Feeling) (SF) (2) การใช้เหตุผล-ความคิด (Sensation-thinking) (ST) (3) ความคิดที่เกิดขึ้นในใจ-ความรู้สึก (Intuitive-feeling) (IF) (4) ความคิดที่เกิดขึ้นในใจ-ความคิด (Intuitive-thinking) (IT) ดังภาพประกอบ 6

1.การใช้เหตุผล-ความรู้สึก(Sensation-feeling (SF)) ประกอบด้วย 1.1 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 1.2 สนใจรายละเอียดของมนุษย์เฉพาะด้าน 1.3 ความเป็นมิตรและความเห็นอกเห็นใจ 1.4 การสื่อสารโดยเปิดเผย 1.5 การตอบสนองต่อบุคคล 1.6 มุ่งความสำคัญเฉพาะด้าน 1.7 เป้าหมายได้รับความช่วยเหลือ นำเสนอโดย Anita Rudick ผู้บริหารระดับสูงของ Body shop	2.การใช้เหตุผล-ความคิด(Sensation thinking(ST)) ประกอบด้วย 2.1 การมุ่งความสำคัญที่รายละเอียดด้านเทคนิค 2.2 สรุปละเอียดมีขั้นตอน 2.3 ระมัดระวังเกี่ยวกับกฎและขั้นตอน 2.4 สามารถไวใจได้และมีความรับผิดชอบ 2.5 มีข้อดีที่การสังเกต มีขั้นตอน มีการจัดเก็บเอกสารและสามารถจดจำได้ 2.6 เป้าหมายคือต้องทำให้ถูกต้องเสมอ นำเสนอโดย Enita Nordeck ประธานบริษัท Unity Forest Products
3.ความคิดที่เกิดขึ้นในใจ-ความรู้สึก (Intuitive-feeling (IF)) ประกอบด้วย 3.1 สายตากว้างไกล และมีลางสังหรณ์ 3.2 ความเป็นอุดมคติส่วนตัว 3.3 ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ 3.4 การมุ่งความสำคัญที่ความคิดระดับโลกต่อบุคคล 3.5 ศักยภาพของมนุษย์ 3.6 มีข้อดีที่การจินตนาการ การเชื่อมโยงสิ่งใหม่ ๆ 3.7 มีเป้าหมายที่จะทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่งสวยงาม นำเสนอโดย Herb Keleher อดีตผู้บริหารระดับสูงของ Southwest Airlines สายการบินท้องถิ่นขนาดใหญ่ ซึ่งมีการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว	4.ความคิดที่เกิดขึ้นในใจ-ความคิด (Intuitive-thinking (IT)) ประกอบด้วย 4.1 การคาดเดา 4.2 มุ่งที่การทำความเข้าใจ 4.3 มุ่งที่การสังเคราะห์ และการตีความ 4.4 ความคิดที่มุ่งความสำคัญที่หลักเหตุผล 4.5 มีวัตถุประสงค์มีการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ และเป็นอุดมคติ 4.6 มีข้อดีในกรณีที่มีการค้นพบ การสอบถาม การแก้ปัญหา 4.7 มีเป้าหมายที่จะคิดทำสิ่งใดให้สำเร็จ นำเสนอโดย Paul Allaire อดีตผู้บริหารระดับสูงของบริษัท Xerox ซึ่งเป็นบริษัทนานาชาติที่มีการปกป้องการให้ก้าวสู่ความทันสมัย

ภาพประกอบ 6 แสดงรูปแบบการแก้ปัญหา 4 ประการ(Four problem-Solving Style Summaries) ที่มา : Schermerhorn, Hunt ; & Osborn. (2003) :68

นักวิจัยได้ระบุว่ารูปแบบการแก้ปัญหของแต่ละบุคคล กับรูปแบบการตัดสินใจมีความสอดคล้องกัน ตัวอย่าง คนที่ใช้เหตุผล-ความคิด (Sensation-thinkers) จะพอใจกลยุทธ์การวิเคราะห์ โดยมุ่งรายละเอียด และหาวิธีการด้วยหลักเหตุผล ส่วนคนที่ใช้ความคิดที่เกิดขึ้นในใจ-ความรู้สึก (Intuitive-feelers) จะพอใจกลยุทธ์ความคิดที่เกิดขึ้นในใจ โดยมุ่งที่รูปแบบโดยรวม และความเหมาะสม คนที่ใช้รูปแบบประสม ได้แก่ คนที่ใช้เหตุผล-ความรู้สึก (Sensation-feelers) หรือคนที่ใช้ความคิดที่เกิดขึ้นในใจ-ความคิด (Intuitive-thinkers) จะเน้นการเลือกกลยุทธ์โดยใช้เหตุผลวิเคราะห์ และการใช้ความคิดที่เกิดขึ้นในใจ ผลลัพธ์จะระบุว่านักคิดทั้งหลายมีแนวโน้มที่จะใช้แรงจูงใจมากกว่าใช้ความรู้สึก และแต่ละบุคคลจะมุ่งที่การใช้เหตุผล (Sensation) โดยมีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในงานมากกว่าพวกที่ใช้ความคิดที่เกิดขึ้นในใจ (Intuitive) สิ่งเหล่านี้และผลลัพธ์อื่น ๆ เสนอแนะว่ามีความแตกต่างขั้นพื้นฐานระหว่างรูปแบบการแก้ปัญหาที่แตกต่างกัน โดยมุ่งที่ความสำคัญในการปรับรูปแบบให้เหมาะสมกับกระบวนการจัดการข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงาน และความต้องการในการประเมินผล

รูปแบบการแก้ปัญหา (Problem-styles) เป็นวิธีที่ใช้ตัวชี้รูปแบบของ Myers-Briggs (Myers-Briggs Type Indicator) (MBTI) ซึ่งได้สอบถามบุคคลถึงสิ่งที่เขาปฏิบัติ หรือความรู้สึกในสถานการณ์เฉพาะอย่าง ตัวอย่าง บริษัท Apple AT&T Exxon โรงพยาบาล สถาบันการศึกษา และองค์กรทางการทหารก็มีการใช้ตัวชี้รูปแบบของ Myers-Briggs เพื่อวัดมุมมองต่าง ๆ

2. ลักษณะแนวความคิดของบุคคล (Personal conception traits) จะแสดงถึงวิธีการที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะคิดเกี่ยวกับสังคม และลักษณะทางกายภาพตามความเชื่อถือ และการมุ่งให้ความสำคัญที่ตัวบุคคล โดยมีประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

2.1 ตำแหน่งของการควบคุม (Locus of control) เป็นขอบเขตซึ่งบุคคลรู้สึกว่าจะสามารถควบคุมชีวิตตนเองโดยมุ่งที่ความสำคัญภายนอก และภายใน (Internal-external orientation) ซึ่ง Rotter ได้ใช้เครื่องมือวัดตำแหน่งของการควบคุม โดยบุคคลจะมีแนวความคิดเกี่ยวกับการควบคุมเหตุการณ์ต่าง ๆ ด้วยตนเอง โดยใช้การควบคุมจากภายใน (Internals) หรือการใช้อิทธิพลจากภายนอก (Externals) เช่น สภาพแวดล้อมด้านสังคม และทางกายภาพ กล่าวคือในตำแหน่งการควบคุมภายใน (Internals) หรือตัวบุคคล บุคคลเชื่อว่าจะสามารถควบคุมชีวิตตนเองในเรื่องของโชคชะตา หรือเคราะห์กรรมได้ แต่ในตำแหน่งการควบคุมภายนอก (Externals) บุคคลเชื่อว่าสิ่งที่เกิดขึ้นกับตนเองอยู่เหนือการควบคุม เนื่องจากถูกกำหนด หรือควบคุมโดยอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมภายนอก

โดยทั่วไปแล้วการควบคุมภายนอก (Externals) จะมุ่งที่การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสิ่งที่อยู่รอบ ๆ ตัว ส่วนการควบคุมภายใน (Internals) จะมุ่งความสำคัญที่ความรู้สึก และความคิดของตนเอง ดังภาพประกอบ 7 แสดงให้เห็นว่าการควบคุมภายในจะทำงานดีขึ้นต้องอาศัยกระบวนการข้อมูลที่สลับซับซ้อน และการเรียนรู้ด้านข้อมูลตลอดจนมีความคิดริเริ่ม ดังนั้นการบริหารงาน และการทำงานในระดับมืออาชีพจะต้องมีลักษณะความต้องการเหล่านี้

2.2 การใช้อำนาจเผด็จการ (Authoritarianism) หรือบุคคลที่ยึดความคิดตนเอง (Dogmatism)

การใช้อำนาจเผด็จการ (Authoritarianism) เป็นบุคคลที่ยึดติดกับคุณค่าแบบดั้งเดิม และเชื่อถือในอำนาจหน้าที่ที่ได้รับการยอมรับ (Schermerthorn, Hunt ;&Osborn. 2003 :70) บุคคลประเภทนี้จะมุ่งความอดทน และมักต่อต้านการใช้ความรู้สึกส่วนบุคคล

บุคคลที่ยึดความคิดของตนเอง (Dogmatism) เป็นบุคคลที่คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายเพียงอย่างเดียว (Schermerthorn, Hunt ;&Osborn. 2003 :70) บุคคลประเภทนี้จะยอมรับหรือต่อต้านบุคคลอื่นหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับว่าบุคคลนั้นมีระดับของอำนาจหน้าที่ที่จะทำให้การยอมรับมากน้อยเพียงใด ผู้บังคับบัญชามักมีแนวโน้มที่จะมีบุคลิกภาพที่แข็งแกร่ง (Rigid) และชอบการเก็บตัว ในขณะที่เดียวกันผู้ใต้บังคับบัญชาของกลุ่มนี้มีแนวโน้มที่จะต้องการความแน่นอนในสิ่งที่พวกเขาถูกบังคับให้กระทำ

1.กระบวนการข้อมูล (Information processing)	การควบคุมภายในจะใช้ความพยายามที่จะทำให้ได้ข้อมูล โดยจะมีความพึงพอใจน้อยกับจำนวนข้อมูลที่ได้มา และจะมีการใช้ข้อมูลให้เกิดประโยชน์มากขึ้น
2.ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction)	ความพึงพอใจในกระบวนการควบคุมภายในมาก มีความบาดหมางน้อย มีการวางรากฐาน มีความพึงพอใจในงานอย่างมาก และมีความสัมพันธ์ในงานด้วย
3.การทำงาน (Performance)	การปฏิบัติงานที่เกิดจากภายในจะดีขึ้นจากการเรียนรู้ และการแก้ปัญหาในงาน ซึ่งการทำงานจะนำไปสู่ผลตอบแทนที่มีคุณค่า
4.การควบคุมตนเอง, ความเสี่ยงและความวิตกกังวล (Self Control risk and anxiety)	การควบคุมภายในจะแสดงถึงการควบคุมตนเองมากขึ้น มีความระมัดระวังมากขึ้น มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกล้าเผชิญความเสี่ยงน้อยลง และมีความวิตกกังวลน้อยลงด้วย
5.การจูงใจ ความคาดหวัง และผลลัพธ์ (Motivation, Expectancies And results)	การควบคุมภายในจะแสดงบทบาทการจูงใจในการทำงานที่มากขึ้น มีความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งระหว่างสิ่งที่ทำ และสิ่งที่เกิดขึ้น โดยมีความคาดหวังว่าการทำงานหนักจะนำไปสู่ผลงานที่ดี และจะมีความรู้สึกว่าควบคุมตนเองได้มากขึ้น
6.การโต้ตอบบุคคลอื่น (Response to others)	การควบคุมภายในจะมีความเป็นอิสระมากขึ้น มีความเชื่อในการใช้วิจารณ์ส่วนบุคคล มีความรู้สึกไวต่ออิทธิพลของบุคคลอื่นน้อย และมีความพึงพอใจอย่างมากที่จะยอมรับข้อมูลทางด้านจริยธรรม

ภาพประกอบ 7 แสดงวิธีการต่าง ๆ ซึ่งการควบคุมภายในจะแตกต่างจากการควบคุมภายนอก (Some ways in which internals differ from externals)

ที่มา : Schermerhorn, Hunt ; & Osborn. (2003) :70

บุคคลที่มีการใช้อำนาจเผด็จการสูง หรือบุคคลที่ยึดความคิดของตนเองเป็นหลัก มีแนวโน้มว่าจะก่อให้เกิดปัญหา เพราะเขามักชอบใช้อำนาจหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงหลักจริยธรรม ตัวอย่าง เช่น กลุ่มนาซี (Nazis) ซึ่งถือว่าเป็นอาชญากรรมสงครามในสงครามโลกครั้งที่ 2

2.3 การใช้เล่ห์เหลี่ยมในการครองอำนาจ (Machiavellianism หรือ Mach) เป็นการจูงใจบุคคลเพื่อให้ได้รับอำนาจและการควบคุมพฤติกรรมของบุคคลอื่น ซึ่งเป็นมาตรการที่ใช้วัดบุคคลในเรื่องเหตุผล การควบคุมอารมณ์ และความเชื่อ ซึ่งเป็นผลที่ได้รับจากการพิสูจน์เป้าหมายในการทำงานของบุคคล เป็นทัศนะของ Niccolo Machiavelli ซึ่งเป็นนักเขียนในศตวรรษที่ 16 ที่ก่อให้เกิดวิสัยทัศน์การหลอกลวง การใช้กลอุบาย และการฉวยโอกาสในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล Machiavelli ได้เขียนเรื่อง The Prince ซึ่งได้รับรางวัลโนเบลในเรื่องของการใช้ และการได้มาซึ่งอำนาจ ทำให้หนังสือเล่มนี้ถูกนำมาใช้เป็นวิธีการขั้นพื้นฐานในการควบคุมบุคคลอื่น จนทำให้เกิดโครงร่างบุคลิกภาพแบบ Machiavelli ซึ่งเป็นบุคคลที่มีทัศนะ และจัดการกับบุคคลอื่นเพื่อสร้างผลประโยชน์ส่วนบุคคลได้อย่างมาก

นักจิตวิทยาได้พัฒนาเครื่องมือที่เรียกว่า Mach scales เพื่อวัดบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ Machiavellian ซึ่งแบ่งได้ 2 ลักษณะคือ (1) บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ Mach สูง คือบุคคลที่มีแนวโน้มที่จะประพฤติตามวิธีการที่สอดคล้องกับหลักการของ Machiavelli โดยใช้หลักเหตุผลและการคิดอย่างรอบคอบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนโดยไม่คำนึงถึงอำนาจที่เกิดจากความภักดี

ความเป็นมิตร คำมั่นสัญญาในอดีต หรือการยอมรับความคิดของบุคคลอื่นแต่ละจะพยายามมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น รวมถึงมีความคาดหวังที่จะควบคุมและพยายามที่จะทำลายสถานการณ์แวดล้อม ที่มีโครงสร้างอ่อนแอ (2) บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ Mach ต่ำ คือบุคคลที่มีแนวโน้มจะยอมรับการควบคุมจากบุคคลอื่น ซึ่งต้องอาศัยการชักนำและต้องคำนึงถึงจริยธรรมอย่างมาก ตลอดจนหลีกเลี่ยงการโกหก หรือการโกงด้วย

2.4 การควบคุมตนเอง (Self-monitoring) เป็นผลสะท้อนความสามารถของบุคคลในการปรับพฤติกรรมให้เข้ากับปัจจัยภายนอกหรือสถานการณ์ด้านสภาพแวดล้อมต่างๆ (Schermerhorn, Hunt ; & Osborn. (2003) :71) การควบคุมตนเองจะต้องมีความอ่อนไหวต่อสภาพแวดล้อมภายนอก และมีแนวโน้มจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันในสถานการณ์ที่ต่างกัน เช่นเดียวกับบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ Mach สูง การควบคุมตนเองอยู่เสมอจะช่วยให้บุคคลแสดงลักษณะที่แตกต่างจากตัวจริงของเขา ในทางตรงกันข้ามผู้ที่มีการควบคุมตนเองต่ำ จะมีลักษณะเหมือนกับบุคคลที่มีการควบคุมตนเองได้น้อย ดังนั้นบุคคลที่สามารถควบคุมตนเองได้มากจะมีความยืดหยุ่นได้ และสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี และสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเป็นผู้นำให้เหมาะสมกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีประสบการณ์มากหรือน้อยได้ และยังสามารถปรับตัวให้เข้ากับงานที่มีโครงสร้างสูงหรือต่ำได้ด้วย

3. ลักษณะการปรับตัวด้านอารมณ์ (Emotional adjustment traits) เป็นการวัดประสบการณ์ของบุคคลในการที่จะแสดงอารมณ์เศร้าเสียใจ หรือการกระทำที่ไม่เหมาะสม

ทฤษฎีบุคลิกภาพ

ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychoanalytic theory) Sigmund Freud จิตแพทย์ชาวเวียนนา ประเทศออสเตรีย เป็นผู้นำเสนอทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychoanalytic theory) เป็นทฤษฎีที่เน้นความสำคัญของจิตใต้สำนึก (Unconscious mind) และยอมรับว่า บุคลิกภาพของบุคคลเป็นผลมาจากการทำงานของโครงสร้างจิต 3 ระบบ คือ

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

1.1 สัญชาตญาณแห่งการมีชีวิต (Life instinct) ได้แก่ ความต้องการอาหาร ความต้องการพักผ่อน ความต้องการความสุขสบาย และความต้องการหนีอันตราย

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

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

3. ซุปเปอร์อีโก้ (Superego) เป็นโครงสร้างของจิตที่เริ่มพัฒนาในวัยเด็ก เมื่ออายุได้ 3-5 ปี จากการอบรมสั่งสอน และถ่ายทอดวัฒนธรรมทางสังคม หรือกระบวนการสังคมประกิต โดยอาศัยหลักของศีลธรรมจรรยา ขนบธรรมเนียมประเพณี และค่านิยมต่าง ๆ ในสังคม (Moral principle) Superego เป็นตัวควบคุมความคิดและความต้องการให้แสดงออกในลักษณะที่เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

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

Ego จะเป็นระบบที่ใช้พลังมากที่สุด เพราะมีหน้าที่ควบคุม Id ในการปรับตัวเข้ากับสังคมที่บุคคลนั้นอาศัยอยู่บางครั้ง Ego ไม่สามารถควบคุมสกัดกั้น Id ไว้ได้ บุคคลก็จะแสดงสิ่งต่าง ๆ ออกมาตามที่ Id ประารถนา โดยไม่ยึดหลักแห่งความจริงสำหรับคนที่เคร่งครัดต่อระเบียบหรือกฎเกณฑ์มาก ๆ นั้น พลังจิตส่วนใหญ่จะถูกนำไปใช้ใน Superego เพื่อต่อต้าน Id ทำให้พลังจิตที่มีระบบ Ego มีน้อยลง จึงทำให้ปรับตัวลำบาก เช่นกัน เพราะเกิดความกลัวและวิตกกังวลตลอดเวลา อย่างไรก็ตาม Ego ต้องทำหน้าที่ประนีประนอมทั้ง Id และ Superego ให้แสดงออกมาอย่างเหมาะสม และมีเหตุผล

แนวความคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

1. บุคลิกภาพเป็นผลรวมจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม
2. บุคลิกภาพต้องมีการสร้างเสริม ไม่ได้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ
3. บุคลิกภาพต้องใช้เวลาในการหล่อหลอมมาเป็นระยะเวลานาน ไม่อาจเกิดขึ้นได้ในช่วงระยะสั้น บุคลิกภาพพื้นฐานของบุคคลจะถูกหล่อหลอมในช่วงอายุแรกเกิด-6 ขวบ
4. บุคลิกภาพสามารถปรับปรุงได้ ไม่ใช่สิ่งที่คงที่ตายตัว
5. ไม่มีบุคคลคู่ใดที่จะมีบุคลิกภาพเหมือนกันทุกประการ
6. ไม่มีบุคลิกภาพของบุคคลใดที่สมบูรณ์พร้อมจนไม่มีทางปรับปรุงหรือพัฒนาให้ดีขึ้นได้อีก
7. บุคลิกภาพ หมายรวมถึง ลักษณะทางกายและจิตร่วมกัน และมีส่วนเกี่ยวข้องกับอย่างใกล้ชิดกับความรอบรู้ (Cognitive) อารมณ์ (Affective) อันจะเป็นรูปอารมณ์ติดกายและการกระทำ ซึ่งจะออกมาในลักษณะนิสัย
8. บุคลิกภาพ มีผลโดยตรงทั้งบวกและลบต่อองค์กร ธุรกิจ การงาน หรือสะท้อนเป็นภาพพจน์ของหน่วยงานและองค์กร

9.บุคลิกภาพมีผลอย่างยิ่งต่อความสำเร็จ และความล้มเหลวของบุคคล ทั้งส่วนตน ครอบครัว และหน่วยงาน

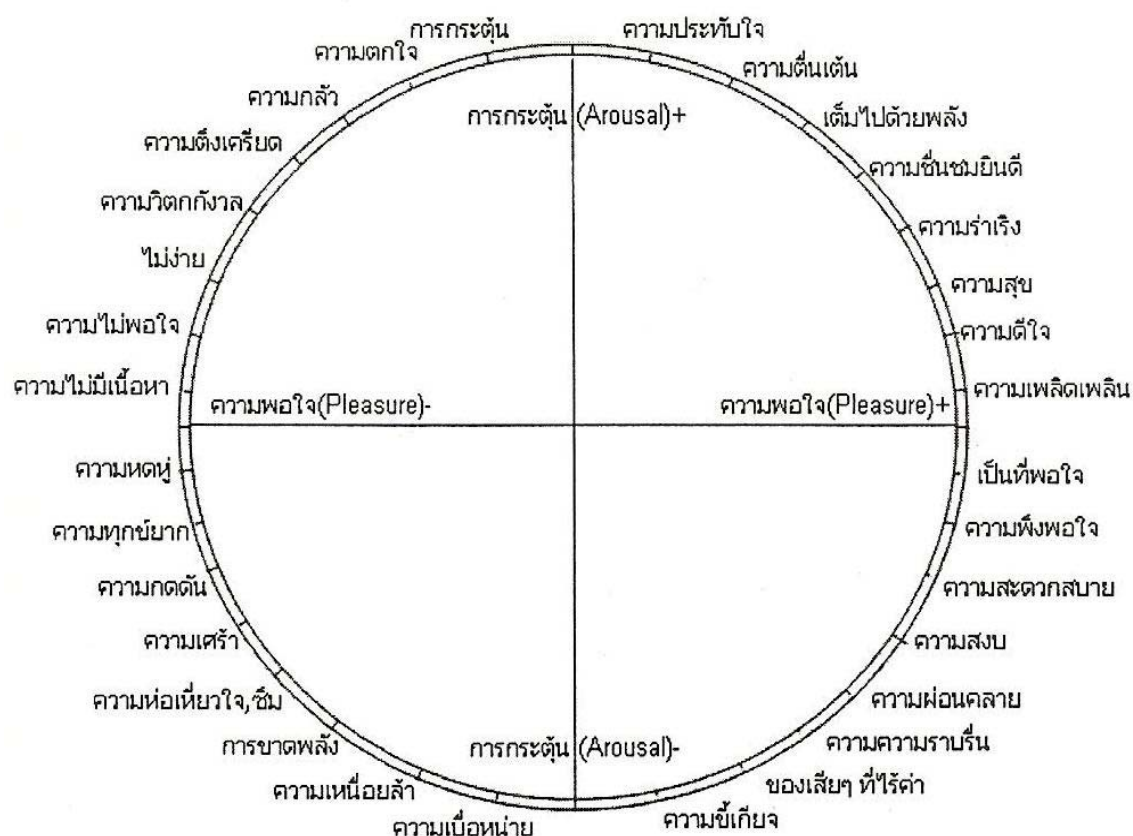
ลักษณะของบุคลิกภาพที่ดี (Good personality) แอนดรู คาร์เนกี ผู้ประสบความสำเร็จจากธุรกิจอันยิ่งใหญ่ในประเทศสหรัฐอเมริกา ยอมรับว่าบุคลิกภาพเป็นอันดับสำคัญอันดับแรกที่จะทำให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จดังนี้

- 1.เป็นผู้เข้าถึงจิตใจคน
- 2.มีจุดมุ่งหมายแน่นอน ทำอะไรทำจริง
- 3.มีการแต่งกายที่เหมาะสม
- 4.มีท่าที และกริยาอาการเคลื่อนไหว
- 5.น้ำเสียงนุ่มนวลชวนฟัง
- 6.มีความซื่อสัตย์
- 7.เป็นคนคงเส้นคงวา
- 8.มีอารมณ์ขัน
- 9.ไม่เห็นแก่ตัวมากเกินไป
- 10.แสดงสีหน้าเป็นมิตรกับคนทั่วไป
- 11.นึกคิดแต่ในสิ่งที่ดี
- 12.มีความกระตือรือร้น
- 13.มีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์แข็งแรงดี
- 14.มีปฏิภาณไหวพริบ
- 15.มีความรู้รอบตัวเป็นอย่างดี
- 16.เป็นนักฟังที่ดี
- 17.มีศิลปะในการพูด พูดด้วยความจริงใจ
- 18.มีศิลปะในการพูด พูดด้วยความจริงใจ
- 19.รู้จักใช้ถ้อยคำพูดให้เหมาะสมกับบุคคล กาลเทศะ และเหมาะกับผู้ฟัง
- 20.มีศิลปะในการคบหาสมาคมกับคน และเพื่อนร่วมงาน

แนวความคิดเรื่องความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ (Affective well-being)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ สมชาย หิรัญกิตติ สิริอร จำปาทอง (2548) กล่าวว่าความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ประกอบด้วย 2 ประการ (ตามทฤษฎีของ Muchinsky.2003:344) คือ

- 1.ความพอใจ (Pleasure) แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ด้านบวก และด้านลบ
- 2.การกระตุ้นเร้า (Arousal) แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ด้านบวก และด้านลบ



ภาพประกอบ 8 แสดงโมเดลของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ 2 มิติ (Two dimensional model of affective well-being)

ที่มา : Muchinsky. (2003) : 344

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการด้านความสำเร็จ

ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ มีทฤษฎีที่สำคัญดังต่อไปนี้

1.ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory) ของมาสโลว์

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

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

2 ความต้องการด้านความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and Security Needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับความคุ้มครองจากภัยอันตรายทุกด้าน ความต้องการความมั่นคงและหลักประกันในการทำงานตลอดจนความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และผลประโยชน์พิเศษอื่น ๆ ด้วย

3 ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belonging Needs) เป็นความต้องการที่จะเข้าร่วมในกลุ่มสังคม ตลอดจนได้รับความรัก และมิตรภาพจากกลุ่มสังคม

4 ความต้องการที่จะมีชื่อเสียง (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยอมรับนับถือยกย่องสรรเสริญว่าตนเองมีคุณค่า มีความสามารถ มีเกียรติยศชื่อเสียง

5 ความต้องการที่จะให้ตนเองประสบความสำเร็จในชีวิตตามความนึกคิดของตนเอง (Self Actualization Needs) เป็นระดับความต้องการขั้นสูงสุดที่ต้องการให้ตนเองได้เป็นเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามความปรารถนาของตนเอง ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีความต้องการที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับความสามารถ ทักษะ และศักยภาพที่มีของแต่ละมนุษย์

2. ทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) จากทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ ได้สร้างแนวคิดให้กับเคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) ซึ่งจัดลำดับความต้องการดังกล่าวใหม่ โดยจะสะท้อนให้เห็นว่ามนุษย์แต่ละคนอาจมีความต้องการที่แตกต่างกันตามสภาพแวดล้อม และมนุษย์อาจมุ่งเน้นในความต้องการมากกว่าหนึ่งอย่างในเวลาเดียวกัน ทฤษฎี ERG แบ่งประเภทความต้องการออกเป็น 3 ประเภทดังนี้

1. ความต้องการอยู่รอด (E-Existence Needs) หมายถึง ความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการด้านความปลอดภัยของชีวิต เช่น ค่าจ้าง ผลตอบแทนที่พอเพียง สภาพการทำงานที่เหมาะสม และความมั่นคงในหน้าที่การงาน เป็นต้น

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

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

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

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

แมคเคลแลนด์ เสนอแนวคิดที่ว่า มนุษย์มีความต้องการ 3 ชนิดได้แก่

1. ความต้องการด้านความสำเร็จ (Need for Achievement) หมายถึง ความต้องการที่จะทำสิ่งที่ดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น และมุ่งที่จะแก้ปัญหาหรือทำงานที่ยุ้งยากซับซ้อนมากขึ้น
2. ความต้องการด้านอำนาจ (Need for Power) หมายถึง ความต้องการที่จะควบคุม หรือมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น และได้รับการยอมรับ การยกย่องจากผู้อื่น
3. ความต้องการมีสายสัมพันธ์ (Need for Affiliation) หมายถึง ความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์และรักษามิตรภาพที่อบอุ่นกับผู้อื่น

4. ทฤษฎีความต้องการเชิงผสมของฮอปพอค (Hoppock 's Composite Theory)

ฮอปพอคสรุปว่า มนุษย์จะเลือกอาชีพที่สามารถสนองความต้องการทั้งร่างกายและจิตใจ โดยมักจะเลือกอาชีพที่สนองตอบความต้องการสูงสุดของตนเองได้ ซึ่งส่วนใหญ่มนุษย์มีความต้องการหลายชนิดในตัวเอง การที่จะเลือกอาชีพได้ก็มักจะได้รับอิทธิพลจากความต้องการเหล่านี้ตามสัดส่วนที่มากน้อยต่างกัน

สำหรับบางคนความต้องการดังกล่าวอาจปรากฏชัดเจนแน่นอน ในขณะที่บางคนอาจยังคลุมเครืออยู่ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความเข้าใจในตัวเองของมนุษย์เหล่านั้น แต่อย่างไรก็ตามความต้องการเหล่านี้ก็มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของคนเหล่านั้นทั้งสิ้น

ฮอปพอคเชื่อว่า ก่อนการเลือกประกอบอาชีพของตนเอง ทุกคนมีความรู้สึกเกี่ยวกับความต้องการในอาชีพใดอาชีพหนึ่งมาก่อน และทัศนคติดังกล่าวนี้จะมีอิทธิพลต่อทิศทางการเลือกอาชีพของคนคนนั้นในภายหลัง หลังจากที่ได้ตระหนักว่าอาชีพบางอาชีพจะทำให้เขาได้รับความพึงพอใจ และตอบสนองความต้องการของเขาได้ ก็จะมีการพัฒนาการทางการเลือกอาชีพ ซึ่งจะขึ้นอยู่กับความเข้าใจถึงความต้องการส่วนตัว และธรรมชาติของอาชีพที่ตนเองสนใจ เพื่อค้นหาสิ่งที่เหมาะสมกับตนเองให้มากที่สุด

นอกจากนี้ฮอปพอคยังเสนอว่า ความพึงพอใจในอาชีพงานเกิดจากการได้ประกอบอาชีพที่ตรงกับความต้องการ และความพึงพอใจนั้นเป็นผลจากการที่สามารถสนองความต้องการในปัจจุบัน และสนองความคาดหวังจะทำให้บรรลุความต้องการในอนาคตได้ หรือช่วยนำไปสู่งานอื่นที่ต้องการได้ ทั้งนี้เพราะการเลือกอาชีพสามารถเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ตราบใดที่มนุษย์รู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงของงานใหม่จะสนองความต้องการได้ดีกว่างานเก่า

5. ทฤษฎีความต้องการจากการทำงานอับราฮัม เซเลนิค (Abraham Zaleznik)

อับราฮัม เซเลนิค ได้อธิบายความต้องการของมนุษย์จากการทำงาน โดยแบ่งเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ดังนี้

1. ความต้องการภายนอก (External Needs) ได้แก่

- 1.1 รายได้ และค่าตอบแทน
- 1.2 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน
- 1.3 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
- 1.4 ตำแหน่งหน้าที่
- 1.5 การได้ทำงานที่ถนัด

2. ความต้องการภายใน (Internal Needs) ได้แก่

- 2.1 ความต้องการมีส่วนร่วมในหมู่คณะ
- 2.2 ความต้องการเป็นที่รักใคร่ของเพื่อน และผู้ร่วมงาน
- 2.3 ความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือของผู้อื่น
- 2.4 ความต้องการมีศักดิ์ศรีของตนเอง

การที่มนุษย์ใดจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้น จำเป็นต้องมีปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญ คือ ความพึงพอใจในการทำงานของมนุษย์นั้นที่จะสามารถตอบสนองความต้องการ นอกจากนั้นยังต้องมีการจูงใจที่ดีเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างประสบความสำเร็จ

สรุปทฤษฎีความต้องการ เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกอยากจะได้ หรือความพึงพอใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งจะมีลำดับขั้นของความรู้สึกจากระดับพื้นฐานที่เกี่ยวกับทางด้านร่างกายและจิตใจ โดยระดับความรู้สึกจะสูงขึ้นเรื่อย ๆ โดยเริ่มต้นจากความรู้สึกอยากที่จะได้เพียงเพื่อความอยู่รอดสำหรับการดำรงชีวิตเท่านั้น จากนั้นเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ จนมีความรู้สึกอยากให้ตนเองมีความก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จในชีวิต และความรู้สึกเหล่านั้นจะส่งผลให้มนุษย์มีพฤติกรรมหรือการกระทำต่าง ๆ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความรู้สึกที่ต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจของตนเอง เช่น การเลือกประกอบอาชีพการงานให้ตรงกับความต้องการของตน เพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านค่าตอบแทน ความมั่นคงปลอดภัย การเป็นที่ยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน และความมีศักดิ์ศรีของตนเอง เป็นต้น

จากแนวความคิดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงนำแนวความคิดในเรื่องความสามารถในการทำงาน ซึ่งแสดงลักษณะความสามารถทางสติปัญญาของรองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวความคิดในเรื่องความสามารถทางสติปัญญา

แนวความคิดในเรื่องทักษะการทำงานของ Robert Katz ซึ่งแสดงทักษะสำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะทางด้านแนวความคิด ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะทางด้านเทคนิค มาใช้ในการกำหนดกรอบความคิดในเรื่องความสามารถด้านทักษะ

ทฤษฎี BIG FIVE MODEL (Big five personality dimensions) ของ Barrick and Mount ซึ่งกล่าวถึงบุคลิกของบุคคลในเชิงบวก และลบ 5 ประการ มาใช้กำหนดกรอบความคิดในเรื่องบุคลิกภาพของพนักงาน

แนวความคิดทางด้านความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ตามทฤษฎีของ Muchinsky ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความพอใจ 2 ด้าน และการกระตุ้นเร้า 2 ด้าน มาใช้ในการกำหนดกรอบความคิดในเรื่องของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่

ทฤษฎีความต้องการของ Maslow ซึ่งแสดงความต้องการ 5 ชั้น มาใช้ในการกำหนดกรอบความคิดในเรื่องของความสำเร็จในการทำงาน

ประวัติและความเป็นมาของธนาคารออมสิน

พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 6 ผู้ทรงริเริ่มโดยทรงเห็นคุณประโยชน์ของการออมทรัพย์ เพื่อให้ประชาชนรู้จักการประหยัด การเก็บออม มีสถานที่เก็บรักษาทรัพย์สินเงินทองของประชาชนให้ปลอดภัยจากโจรผู้ร้าย โดยมีต้นแบบจาก “แบงก์ลีฟอเทีย” จึงทรงริเริ่มจัดตั้งคลังออมสินทดลองขึ้น โดยทรงพระราชทานนามแบงก์ว่า “ลีฟอเทีย” ในปี 2450 เพื่อทรงใช้ศึกษาและสำรวจเข้าใจในราษฎรของพระองค์ และทรงทราบดีว่าควรใช้กุศโลบายใดอันจะจูงใจคนไทยให้มองเห็นความสำคัญของการออม

กำเนิดธนาคารออมสิน

ยุคที่ 1 คลังออมสิน สังกัดกรมพระคลังมหาสมบัติกระทรวงพระคลังมหาสมบัติ พ.ศ.2456-2471 เพื่อให้คลังออมสินได้เป็นประโยชน์เกื้อกูลแผ่ไปถึงราษฎรโดยทั่วกัน พระองค์จึงได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ดำเนินการจัดตั้ง “คลังออมสิน” ขึ้นในสังกัดกรมพระคลังมหาสมบัติ กระทรวงพระคลังมหาสมบัติ และพระราชทานพระบรมราชานุญาตประกาศใช้ “พระราชบัญญัติคลังออมสิน พ.ศ.2456” ประกาศใช้ในวันที่ 1 เมษายน พ.ศ.2456

ยุคที่ 2 กองคลังออมสิน สังกัดกรมไปรษณีย์โทรเลข กระทรวงพาณิชย์และคมนาคม พ.ศ. 2472-2489 ต่อมาในปี พ.ศ.2472 พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 7 ทรงมีพระราชดำริ เห็นควรโอนกิจการคลังออมสินให้ไปอยู่ในความรับผิดชอบของกรมไปรษณีย์และโทรเลข กิจการได้เริ่มแพร่หลายและเป็นที่นิยมของประชาชนอย่างกว้างขวาง ซึ่งนับได้ว่ากิจการคลังออมสินในช่วงระยะนี้เติบโตขึ้นมาก จึงเรียกได้ว่าเป็น “ยุคแห่งความก้าวหน้าของการคลังออมสินแห่งประเทศไทย”

ยุคที่ 3 ธนาคารออมสิน สังกัดกระทรวงการคลัง พ.ศ.2490 – ปัจจุบัน ภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ยุติลง รัฐบาลได้เห็นถึงคุณประโยชน์ของการออมทรัพย์และความสำคัญของคลังออมสินที่มีต่อการพัฒนาประเทศ จึงได้ยกฐานะของคลังออมสินขึ้นเป็นองค์การของรัฐมีฐานะเป็นนิติบุคคลดำเนินธุรกิจภายใต้ “พระราชบัญญัติธนาคารออมสิน พ.ศ.2489” มีการบริหารงานโดยอิสระ ภายใต้การควบคุมของคณะกรรมการ ซึ่งได้รับการแต่งตั้งจาก รัฐมนตรีว่าการ

กระทรวงการคลัง เริ่มดำเนินธุรกิจในฐานะธนาคารออมสินตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2490 และคำว่า “คลังออมสิน” ก็ได้เปลี่ยนเป็นคำว่า “ธนาคารออมสิน” นับตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา

ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ธนาคารออมสินได้เปลี่ยนแปลงปรับปรุงพัฒนาระบบการดำเนินงานและการบริการในทุกด้านอย่างเป็นพลวัตร ธนาคารจึงได้ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์เพื่อรักษาฐานลูกค้ามากกว่า 26 ล้านบัญชี โดยระดมทรัพยากรในทุกด้านเตรียมการเพื่อปรับปรุงภาพลักษณ์และรูปแบบการให้บริการที่ทันสมัยและครบวงจรยิ่งขึ้น เพื่อรองรับการให้บริการที่สอดคล้องต่อความต้องการและครอบคลุมทุกกลุ่ม ทุกอาชีพ และทุกช่วงวัย

ปัจจุบันธนาคารออมสินมีฐานะเป็นนิติบุคคล เป็นรัฐวิสาหกิจ ในรูปของสถาบันการเงินที่มีรัฐบาลเป็นประกันอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงการคลัง มีสาขา 592 สาขาทั่วประเทศ มีสาขาย่อย/หน่วยให้บริการ 10 แห่ง หน่วยให้บริการ ณ ที่ว่าการอำเภอ 154 แห่ง รถเคลื่อนที่ 10 คัน เรือเคลื่อนที่ 1 ลำ เครื่องเอทีเอ็ม 881 เครื่อง บุคลากรเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ 4 แห่ง ในวันที่ 1 เมษายน 2550 จะมีอายุครบ 84 ปี โดยมีวิสัยทัศน์ “ เป็นสถาบันที่มั่นคงของประเทศเพื่อการออม การลงทุน การสร้างเศรษฐกิจชุมชน การพัฒนาประเทศ และการบริการทางการเงินที่ครบวงจรแก่ประชาชนทุกระดับทั่วประเทศ”

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลงานวิจัยในประเทศ

1 สุธิดา สุนทรปฎิภาค (2549) ได้ทำการศึกษาปัจจัยสู่ความสำเร็จของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด โดยศึกษาถึงความสามารถด้านต่าง ๆ เช่น ความสามารถทางสติปัญญา ความสามารถด้านทักษะของผู้บริหาร ด้านบุคลิกภาพทางด้านความรู้ ด้านเชาวน์ปัญญา ด้านความสนใจ ด้านนิสัยใจคอที่มีผลต่อความสำเร็จของพนักงาน และศึกษาความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่มีผลต่อปัจจัยสู่ความสำเร็จของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถทางสติปัญญา และทักษะของพนักงานอยู่ในเกณฑ์ดี ส่วนทางด้านบุคลิกภาพด้านความรู้พบว่าความรู้ความเข้าใจในการทำงานที่ทำอยู่เมื่อเทียบกับผู้อื่น มีความรู้ในระดับค่อนข้างมากกว่า รองลงมาในข้อความรอบรู้ในระดับค่อนข้างมาก บุคลิกภาพด้านความสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่ในระดับดี และบ่อย การร่วมเข้ารับการอบรมและสัมมนาที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่อยู่ในระดับค่อนข้างบ่อย บุคลิกภาพด้านนิสัยใจคอพบว่าในด้านความเอาใจจริงเอาใจกับงานที่ทำอยู่ในระดับมาก รองลงมาในข้อความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่อยู่ในระดับดี มีการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับเคย และมีความกระตือรือร้นเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับค่อนข้างมากกว่า อีกทั้งในด้านความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวม ของพนักงานพบว่าอยู่ในระดับพอใจค่อนข้างมาก

2. ปรีดา จีรวิทวัส (2546) ได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายงานอาชีพของนักบัญชีในธุรกิจเอกชน โดยศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคล และความสำเร็จในสายงานอาชีพนักบัญชีในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านกายภาพที่ได้รับจากหน้างาน ด้านเนื้องาน ด้านที่จะได้รับการยอมรับนับถือและความมั่นคง ตลอดจนความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความภาคภูมิใจ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า นักบัญชีในธุรกิจเอกชนมีระดับของความสำเร็จโดยรวมในสายงานอาชีพนักบัญชีจะประสบความสำเร็จอย่างมาก และเมื่อพิจารณาความสำเร็จในสายงานอาชีพนักบัญชีในธุรกิจเอกชน พบว่าด้านการให้การยอมรับนับถือ และความมั่นคง ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความภาคภูมิใจ ด้านเนื้องาน ด้านการมีโอกาสนในการบริหารความสำเร็จในสายงานอาชีพนักบัญชีในธุรกิจเอกชนในด้านการพัฒนาอาชีพงาน นักบัญชีธุรกิจเอกชนไม่แน่ใจว่าจะประสบความสำเร็จ

3. บุญเรือน สัจธรรมนุกูล (2546) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขานาคารอสมสินในเขตกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขานาคารอสมสินในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาส และการพัฒนาความสามารถด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุล ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม จากการวิจัยพบว่า

ในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขานาคารอสมสินในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และในด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมเห็นด้วยในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66

ในด้านค่าตอบแทน พบว่าสามารถนำมาใช้จ่ายในชีวิตประจำวันได้อย่างเพียงพอ โดยไม่เดือดร้อนเห็นด้วยในระดับปานกลาง ตลอดจนการได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่งในระดับปานกลาง การได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพที่มีลักษณะงานคล้าย ๆ กัน พบว่าอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11- 3.24

ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ในด้านอิสระในการใช้ความสามารถเฉพาะตัว ความคิดริเริ่มที่จะสร้างสรรค์ต่อหน่วยงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีความเฉลี่ยเท่ากับ 3.45-3.55 การพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานอยู่เสมอ เช่น ได้รับการสอนชี้แนะวิธีการทำงาน มีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่สามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก พบว่าเห็นด้วยในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ในประเด็นก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ความก้าวหน้าในระบบความยุติธรรมพนักงานธนาคารอมสินเห็นด้วยในระดับปานกลาง โอกาสในการประสบความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมายของท่าน พบว่าโดยเฉลี่ยเห็นด้วยในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.14-3.40

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่นความเสี่ยง เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน การจัดสภาพที่ทำงาน สถานที่ทำงานมีความสะอาด ปลอดภัยและมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก ส่วนใหญ่พบว่าพนักงานมีความพอใจในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99-3.36

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาวิจัย ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารอมสิน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งได้มีการกำหนดความมุ่งหมายในการวิจัย ความสำคัญของการวิจัย ขอบเขตในการวิจัย โดยได้กำหนดตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ ซึ่งมีผลต่อตัวแปรตาม ตามกรอบแนวคิดและสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากนั้นได้ทำการออกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล และนำผลที่ได้มาใช้อภิปรายผลการวิจัย และกำหนดข้อคิดเห็นเพื่อเสนอแนะต่อไป

4. กัลยีนพ นรินทร์สรศักดิ์ ได้ศึกษาปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยาสำนักงานใหญ่ ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่นำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน เช่น ในด้านความถนัดและความสามารถ ในบุคลิกภาพประเภท TYPE A/B ค่านิยมของพนักงาน และในด้านทักษะของพนักงาน ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ความถนัดและความสามารถโดยรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานด้านความมั่นคงของหน้าที่การงานเมื่อเทียบกับคนอื่น กล่าวคือเมื่อพนักงานได้รับความมั่นคงในหน้าที่การงานมีสวัสดิการที่น่าพอใจ พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจก็จะทำงานอย่างเต็มความถนัดและความสามารถ ส่วนในด้านบุคลิกภาพพบว่ามีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำเมื่อเทียบกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานด้านสวัสดิการที่ได้รับ และด้านขนาดขององค์กรเมื่อเปรียบเทียบกับธุรกิจเดียวกัน กล่าวคือระดับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย ในด้านค่านิยมพบว่าค่านิยมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน ด้านขนาดขององค์กรเมื่อเทียบกับธุรกิจประเภทเดียวกัน กล่าวคือพนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร และรู้สึกว่าได้ทำงานอย่างตรงความต้องการ

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เรื่องความสามารถทางสติปัญญา ความสามารถทางด้านทักษะ บุคลิกภาพ ตลอดจนด้านความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาใช้ในการกำหนดกรอบความคิด ตัวแปรอิสระ ตัวแปรตาม ออกแบบสอบถาม อภิปรายผล รวมทั้งกำหนดข้อเสนอแนะ

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ครั้งนี้ ผู้ทำการวิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้เป็น พนักงานระดับปฏิบัติการ และระดับบริหาร (ผู้จัดการสาขา และผู้ช่วยผู้จัดการสาขา) ของธนาคารออมสินที่ปฏิบัติงาน ณ ธนาคารออมสินสาขาในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ทั้ง 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายกิจการนครหลวง 1 จำนวน 26 สาขา จำนวนพนักงาน 506 คน ฝ่ายกิจการนครหลวง 2 จำนวน 39 สาขา จำนวนพนักงาน 483 คน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 จำนวน 33 สาขา จำนวนพนักงาน 465 คน รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 98 สาขา จำนวนพนักงานทั้งสิ้น 1,454 คน (งานทะเบียนประวัติธนาคารออมสิน 2 มกราคม 2550)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ และระดับบริหาร (ผู้จัดการสาขา และผู้ช่วยผู้จัดการสาขา) ของธนาคารออมสินที่ปฏิบัติงาน ณ สาขาในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลทั้ง 3 ฝ่ายกิจการนครหลวง จำนวน 1,454 คน (งานทะเบียนประวัติธนาคารออมสิน 2 มกราคม 2550)

การกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้วิธีของ Taro Yamane โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 หรือ 0.05 จากสูตรยามาเน่ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะฯ.2549 : 178 ; โรงพิมพ์ธรรมสาร

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

เมื่อ n = จำนวนของตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา
 N = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา
 e = ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างหรือความผิดพลาดที่ยอมรับได้
 ของการสุ่มตัวอย่าง (กรณีการศึกษาครั้งนี้กำหนดให้เท่ากับร้อยละ 5 หรือ 0.05 เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นที่ระดับ 95 %

$$n = \frac{1454}{1 + 1454 (0.0025)}$$

$$= 313.70$$

$$\approx 314 \text{ คน}$$

จากการคำนวณได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อยจำนวน 314 คน บวกเพิ่ม 10% เท่ากับ 31 คน รวมได้จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 345 คน จากกลุ่มประชากรจำนวน 1,454 คน

วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

1.วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างระดับชั้นอย่างมีสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) เพื่อที่จะได้กลุ่มตัวอย่างที่สามารถเป็นตัวแทนที่ดีครบทุกฝ่ายกิจการนครหลวง (ธนาคารออมสินฝ่ายกิจการนครหลวง 1, ธนาคารออมสินฝ่ายกิจการนครหลวง 2, และธนาคารออมสินฝ่ายกิจการนครหลวง 3) ซึ่งในแต่ละฝ่ายกิจการนครหลวงที่สาขาสังกัดนั้นจะมีการกำหนด และวางนโยบายการดำเนินงานของสาขาภายในสังกัดฝ่ายของตนเอง จึงทำให้สาขาซึ่งสังกัดในแต่ละฝ่ายย่อมจะมีลักษณะที่แตกต่างกันในด้านนโยบายการปฏิบัติงาน แต่ทุกสาขาในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลจะมีลักษณะงานการดำเนินงานของสาขา ตำแหน่งของพนักงานเหมือนกัน

ขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างระดับชั้นอย่างมีสัดส่วน(Proportional stratified random sampling) โดยกำหนดดังนี้

1.1.แบ่งประชากรออกเป็นชั้นภูมิ แยกเป็น 3 ฝ่าย เนื่องจากต้องการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป็นรายสาขา ดังนั้นจึงใช้จำนวนสาขาเป็นตัวเทียบสัดส่วนแทนจำนวนประชากรดังตาราง 1 ดังนี้

- ธนาคารออมสินฝ่ายกิจการนครหลวง 1	จำนวน 26 สาขา
- ธนาคารออมสินฝ่ายกิจการนครหลวง 2	จำนวน 39 สาขา
- ธนาคารออมสินฝ่ายกิจการนครหลวง 3	จำนวน <u>33</u> สาขา
รวม	จำนวน <u>98</u> สาขา

ตาราง 3 แสดงจำนวนประชากร (สาขา) จำแนกตามฝ่ายกิจการนครหลวง

ฝ่ายกิจการนครหลวง 1		ฝ่ายกิจการนครหลวง 2		ฝ่ายกิจการนครหลวง 3	
1.กรมที่ดิน	10 คน	1.คลองจั่น	21 คน	1.คลอง 10 รัชบุรี	12 คน
2.กระทรวงการคลัง	13 คน	2.คลองด่าน	10 คน	2.คลองหลวง	13 คน
3.จตุจักร	19 คน	3.คลองตัน	10 คน	3.แคราย	17 คน
4.ชัยสมรภูมิ	16 คน	4.คลองเตย	10 คน	4.จรัลสนิทวงศ์	12 คน
5.โชคชัยสี่	15 คน	5.จักรวรรดิ	10 คน	5.เจริญนคร	11 คน
6.ดอนเมือง	21 คน	6.เจริญผล	7 คน	6.เจริญพาสน์	11 คน
7.ดินแดง	13 คน	7.ถนนจันทน์	15 คน	7.ดาวคะนอง	13 คน
8.ทำเนียบรัฐบาล	11 คน	8.ถนนเพชรบุรี	18 คน	8.ตลาดพลู	13 คน
9.เทเวศร์	15 คน	9.ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ	9 คน	9.ตลิ่งชัน	12 คน
10.นางเลิ้ง	10 คน	10.ทุ่งมหาเมฆ	9 คน	10.ติวานนท์	14 คน
11.บางเขน	16 คน	11.บางคอแหลม	9 คน	11.เตาปูน	10 คน
12.บางลำภูบน	19 คน	12.บางนา	15 คน	12.ท่าพระ	9 คน
13.ปากคลองตลาด	17 คน	13.บางบ่อ	12 คน	13.ไทโรใหญ่	4 คน
14.มหาดไทย	21 คน	14.บางพลี	11 คน	14.นนทบุรี	31 คน
15.ม.เกษตรศาสตร์	15 คน	15.บางโพธิ์พาง	8 คน	15.นวนคร	12 คน
16.ยุติธรรม(รัชดาฯ)	15 คน	16.บางรัก	21 คน	16.บางกรวย	10 คน
17.ราชวัตร	11 คน	17.ป้อมปราบ	11 คน	17.บางแค	29 คน
18.ลาดพร้าว	12 คน	18.ปู้เจ้าสมิงพราย	11 คน	18.บางบัวทอง	14 คน
19.ศรียาน	11 คน	19.พร้อมพงษ์	15 คน	19.บางพลัด	13 คน
20.สวนจิตรลดา	7 คน	20.พระโขนง	13 คน	20.บางใหญ่	11 คน
21.สะพานแดง	11 คน	21.พระประแดง	12 คน	21.ปทุมธานี	14 คน

ตาราง 3 (ต่อ)

ฝ่ายกิจการนครหลวง 1		ฝ่ายกิจการนครหลวง 2		ฝ่ายกิจการนครหลวง 3	
22.สะพานใหม่	18 คน	22.มหานาค	9 คน	22.ประชาชน	13 คน
23.สำนักพลฯ	103 คน	23.มีนบุรี	15 คน	23.ปากเกร็ด	19 คน
24.สำนักราชดำเนิน	58 คน	24.ราชประสงค์	10 คน	24.พงษ์เพชร	14 คน
25.หน้าพระลาน	9 คน	25.รามคำแหง	20 คน	25.รังสิต	23 คน
26.ห้วยขวาง	20 คน	26.รามคำแหงสอง	11 คน	26.ราษฎร์บูรณะ	15 คน
		27.รามอินทรา กมเจ็ด	14 คน	27.ลาดหลุมแก้ว	11 คน
		28.ลาดกระบัง	11 คน	28.ลำลูกกา	13 คน
		29.สมุทรปราการ	23 คน	29.วงเวียนใหญ่	14 คน
		30.สะพานดำ	10 คน	30.วัดไทร	12 คน
		31.สาทร	9 คน	31.ศิริราช	23 คน
		32.สาธุประดิษฐ์	14 คน	32.สมเด็จพระยา	10 คน
		33.สามย่าน	8 คน	33.หมู่บ้านเศรษฐกิจ	13 คน
		34.สำโรง	20 คน		
		35.สุขสวัสดิ์	10 คน		
		36.หนองจอก	13 คน		
		37.หัวลำโพง	9 คน		
		38.หัวหมาก	11 คน		
		39.อู่ทอง	9 คน		
รวม	26 สาขา	รวม	39 สาขา	รวม	33 สาขา
จำนวน	506 คน	จำนวน	483 คน	จำนวน	465 คน
รวมประชากรทั้งสิ้น 98 สาขา				1,454 คน	

ที่มา : งานทะเบียนประวัติ ธนาการออมสิน 2 มกราคม 2550

จากตาราง 3 แสดงรายชื่อสาขารณการออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลตามฝ่ายที่สังกัด โดยแยกเป็น 3 ฝ่าย คือ ธนาการออมสินฝ่ายกิจการนครหลวง 1 จำนวน 26 สาขา ธนาการออมสินฝ่ายกิจการนครหลวง 2 จำนวน 39 สาขา และฝ่ายกิจการนครหลวง 3 จำนวน 33 สาขา รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 98 สาขา 1,454 คน

1.2. หาสัดส่วนของจำนวนประชากรในแต่ละชั้นภูมิ หรือแต่ละฝ่ายกิจการนครหลวง โดยการเทียบสัดส่วนของกลุ่มประชากรในแต่ละฝ่าย เพื่อคำนวณหาตัวอย่างตามตาราง 4 ดังนี้ ตาราง 4 แสดงการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling)

ธนาคารออมสินฝ่าย	กลุ่มประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ฝ่ายกิจการนครหลวง 1	506	120
ฝ่ายกิจการนครหลวง 2	483	115
ฝ่ายกิจการนครหลวง 3	465	110
รวม	1,454	345

จากตาราง 4 แสดงจำนวนประชากรสาขาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ดังนี้ ธนาคารออมสินฝ่ายกิจการนครหลวง 1 จำนวน 120 คน ธนาคารออมสินฝ่ายกิจการนครหลวง 2 จำนวน 115 คน และธนาคารออมสินฝ่ายกิจการนครหลวง 3 จำนวน 110 คน รวมจำนวนพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 345 คน

2. วิธีเลือกตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience sampling) โดยแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างในแต่ละฝ่ายกิจการนครหลวงตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 345 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งได้ค้นคว้าเอกสารทางวิชาการ และตำรา ตลอดจนงานวิจัยต่าง ๆ โดยแบ่งออกเป็น 6 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน โดยแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด (Close-ended response questions) จำนวน 7 ข้อ ได้แก่

- | | |
|-----------------------------|---|
| ข้อที่ 1 เพศ | เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale) |
| ข้อที่ 2 อายุ | เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) |
| ข้อที่ 3 สถานภาพ | เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale) |
| ข้อที่ 4 ระดับการศึกษา | เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) |
| ข้อที่ 5 ตำแหน่ง | เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) |
| ข้อที่ 6 ระยะเวลาปฏิบัติงาน | เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) |
| ข้อที่ 7 รายได้ต่อเดือน | เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) |

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสามารถทางสติปัญญาของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการสร้างแบบสอบถามแบบ Semantic Differential Scale โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับดังนี้

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

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำผลคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวมาประเมินค่าเพื่อหาความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตร (กัลยา วาณิชย์ปัญญา.2544:29)

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

ซึ่งแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยแต่ละระดับดังนี้

- 4.21 – 5.00 หมายถึง พนักงานมีความสามารถทางสติปัญญาดีมาก
- 3.41 – 4.20 หมายถึง พนักงานมีความสามารถทางสติปัญญาดี
- 2.61 – 3.40 หมายถึง พนักงานมีความสามารถทางสติปัญญาปานกลาง
- 1.81 – 2.60 หมายถึง พนักงานมีความสามารถทางสติปัญญาน้อย
- 1.00 – 1.80 หมายถึง พนักงานมีความสามารถทางสติปัญญาน้อยมาก

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะอื่นของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการสร้างแบบสอบถามแบบ Semantic Differential Scale โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง มีทักษะในการทำงานดีมาก
- 4 คะแนน หมายถึง มีทักษะในการทำงานดี
- 3 คะแนน หมายถึง มีทักษะในการทำงานปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง มีทักษะในการทำงานน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง มีทักษะในการทำงานน้อยมาก

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำผลคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวมาประเมินค่าเพื่อหาความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตร (กัลยา วาณิชย์ปัญญา.2544:29)

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

ซึ่งแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยแต่ละระดับดังนี้

4.21 – 5.00	หมายถึง พนักงานมีทักษะในการทำงานดีมาก
3.41 – 4.20	หมายถึง พนักงานมีทักษะในการทำงานดี
2.61 – 3.40	หมายถึง พนักงานมีทักษะในการทำงานปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง พนักงานมีทักษะในการทำงานน้อย
1.00 – 1.80	หมายถึง พนักงานมีทักษะในการทำงานน้อยมาก

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการสร้างแบบสอบถามแบบ Semantic Differential Scale โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับดังนี้

5 คะแนน	หมายถึง	มีบุคลิกภาพดีมาก
4 คะแนน	หมายถึง	มีบุคลิกภาพดี
3 คะแนน	หมายถึง	มีบุคลิกภาพปานกลาง
2 คะแนน	หมายถึง	มีบุคลิกภาพน้อย
1 คะแนน	หมายถึง	มีบุคลิกภาพน้อยมาก

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำผลคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวมาประเมินค่าเพื่อหาความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตร (กัลยา วาณิชย์บัญชา.2544:29)

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

ซึ่งแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยแต่ละระดับดังนี้

4.21 – 5.00	หมายถึง พนักงานมีบุคลิกภาพดีมาก
3.41 – 4.20	หมายถึง พนักงานมีบุคลิกภาพดี
2.61 – 3.40	หมายถึง พนักงานมีบุคลิกภาพปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง พนักงานมีบุคลิกภาพน้อย
1.00 – 1.80	หมายถึง พนักงานมีบุคลิกภาพน้อยมาก

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการสร้างแบบสอบถามแบบ Semantic Differential Scale โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับดังนี้

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

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำผลคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวมาประเมินค่าเพื่อหาความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตร (กัลยา วาณิชยปัญญา.2544:29)

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

ซึ่งแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยแต่ละระดับดังนี้

4.21 – 5.00	หมายถึง พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มาก
3.41 – 4.20	หมายถึง พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ค่อนข้างมาก
2.61 – 3.40	หมายถึง พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ค่อนข้างน้อย
1.00 – 1.80	หมายถึง พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่น้อย

ส่วนที่ 6 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการสร้างแบบสอบถามแบบ Semantic Differential Scale โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง มีความสำเร็จในการทำงานมาก
 4 คะแนน หมายถึง มีความสำเร็จในการทำงานค่อนข้างมาก
 3 คะแนน หมายถึง มีความสำเร็จในการทำงานในระดับปานกลาง
 2 คะแนน หมายถึง มีความสำเร็จในการทำงานค่อนข้างน้อย
 1 คะแนน หมายถึง มีความสำเร็จในการทำงานน้อย

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำผลคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวมาประเมินค่าเพื่อหาความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตร (กัลยา วาณิชยปัญญา.2544:29)

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

ซึ่งแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยแต่ละระดับดังนี้

- 4.21 – 5.00 หมายถึง พนักงานมีความสำเร็จในการทำงานมาก
 3.41 – 4.20 หมายถึง พนักงานมีความสำเร็จในการทำงานค่อนข้างมาก
 2.61 – 3.40 หมายถึง พนักงานมีความสำเร็จในการทำงานปานกลาง
 1.81 – 2.60 หมายถึง พนักงานมีความสำเร็จในการทำงานค่อนข้างน้อย
 1.00 – 1.80 หมายถึง พนักงานมีความสำเร็จในการทำงานน้อย

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าหาความรู้จากตำราวิชาการ ตลอดจนงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการออกแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามได้ทั้งหมด 6 ส่วน ได้แก่

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
 ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านความสามารถของผู้ตอบแบบสอบถาม
 ส่วนที่ 3 ข้อมูลความสามารถด้านทักษะของผู้ตอบแบบสอบถาม
 ส่วนที่ 4 ข้อมูลด้านบุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
 ส่วนที่ 5 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ตอบแบบสอบถาม
 ส่วนที่ 6 ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน

3. นำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ แะแนว และแก้ไข เพื่อปรับปรุงให้มีความชัดเจน และถูกต้องก่อนนำไปใช้

4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดลอง (Try-out) เก็บตัวอย่างจำนวน 40 ชุดเพื่อนำไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.8938 โดยแยกเป็นรายด้านดังนี้

4.1 ด้านความสามารถทางสติปัญญาได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8849

4.2 ด้านทักษะในการทำงานได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8559

4.3 ด้านบุคลิกภาพของพนักงานได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.7332

4.4 ด้านความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8675

4.5 ด้านความสำเร็จในการทำงานได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8046

5. นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง ก่อนนำออกไปใช้เก็บข้อมูลภาคสนาม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้กับผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งการสอบถามด้วยตนเองตามพื้นที่ในการวิจัย และส่งทางไปรษณีย์ไปให้กับกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งรวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 345 คน

4. การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

1. การจัดกระทำข้อมูล

1.1 ตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้ทำการเก็บข้อมูล

1.2 นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้อง ไปทดสอบค่าความเชื่อมั่น

1.3 นำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้คอมพิวเตอร์ในการคำนวณหาค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window (Statistical Pack for the Social Science for Windows) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ได้ตั้งเอาไว้

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

2.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน จากแบบสอบถามส่วนที่ 1 นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และแสดงผลเป็นคำร้อยละ (Percentage)

2.1.2 ความสามารถทางสติปัญญา ความสามารถทางทักษะอื่น บุคลิกภาพ ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ จากแบบสอบถามส่วนที่ 2,3,4,5 และส่วนที่ 6 ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

2.2.1 การทดสอบสมมติฐานในส่วนที่ 1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล แตกต่างกัน

2.2.1.1 การวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ t-test (Independent t-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ได้แก่ เพศ

2.2.1.2 การวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ F-test แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

2.2.2 ทดสอบสมมติฐานในส่วนที่ 2 ความสามารถทางสติปัญญา ที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

การวิเคราะห์ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

2.2.3. ทดสอบสมมติฐานในส่วนที่ 3 ความสามารถทางด้านทักษะอื่น ที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงาน ของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

การวิเคราะห์ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

2.2.4 ทดสอบสมมติฐานในส่วนที่ 4 บุคลิกภาพ ที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงาน ของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

การวิเคราะห์ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

2.2.5 ทดสอบสมมติฐานในส่วนที่ 5 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ที่มี ความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงาน ของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

2.2.6 ทดสอบสมมติฐานในส่วนที่ 6 ความสำเร็จของพนักงานที่มีความสัมพันธ์กับ ความสำเร็จในการทำงาน ของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

การวิเคราะห์ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ประกอบด้วย

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545 : 36)

$$P = \left(\frac{f}{n} \right) \times 100$$

เมื่อ	P	แทน	ค่าสถิติร้อยละ
	f	แทน	ความถี่ของข้อมูล
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean หรือ $\bar{X}$) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545 : 36)

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

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

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545 : 38)

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

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
	$(\sum X)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability of the test) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2549 : 35)

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

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

3. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) ประกอบด้วย

3.1 สถิติ Independent t-test ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2549 : 108) ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ในด้าน เพศ โดยมีสูตรดังนี้

3.1.1 กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน ($S_1^2 = S_2^2$)

$$t = \frac{\overline{X}_1 - \overline{X}_2}{S_p \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ t มีชั้นแห่งความเป็นอิสระ $df = n_1 + n_2 - 2$

เมื่อ	$\overline{X}_i$	แทน	ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ i ; $i = 1, 2$
	S_p	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตัวอย่างรวมจากตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม

2 กลุ่ม

n_i แทน ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ i

S_i^2 แทน ค่าแปรปรวนของตัวอย่างกลุ่มที่ i ; $i = 1, 2$

$$S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2}$$

3.1.2 กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน ($S_1^2 \neq S_2^2$)

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

สถิติที่ใช้ทดสอบ t มีชั้นแห่งความเป็นอิสระ = V

$$V = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1} \right)}{n_1 - 1} + \frac{\left(\frac{S_2^2}{n_2} \right)}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ	t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	$\overline{X}_1$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$\overline{X}_2$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	S_1^2	แทน ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S_2^2	แทน ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	V	แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ

3.2 สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว(One-Way Analysis of Variance) แบบการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545 : 293) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ในด้าน อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน มีสูตรดังนี้

3.2.1 ใช้ค่า F-test กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2545 : 293) มีสูตรดังนี้

ตาราง 5 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม(B)	k-1	$SS_{(B)}$	$MS_{(B)} = \frac{SS_{(B)}}{k-1}$	$\frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}}$
ภายในกลุ่ม(W)	n-k	$SS_{(W)}$	$MS_{(W)} = \frac{SS_{(W)}}{n-k}$	
รวม (T)	n-1	$SS_{(T)}$		

$$F = \frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
	df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ ได้แก่ ระหว่างกลุ่ม (k-1) และภายในกลุ่ม (n-k)
	k	แทน	จำนวนกลุ่มของตัวอย่างที่นำมาทดสอบสมมติฐาน
	n	แทน	จำนวนตัวอย่างทั้งหมด
	$SS_{(B)}$	แทน	ผลรวมกำลังสองระหว่างกลุ่ม(Between Sum of Squares)
	$SS_{(W)}$	แทน	ผลรวมกำลังสองภายในกลุ่ม (Within Sum of Squares)
	$MS_{(B)}$	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square between groups)
	$MS_{(W)}$	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square within groups)

3.2.2 ใช้ค่า Brown-Forsythe ($\square$) กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน (Hartung. 2001:300) มีสูตรดังนี้

$$\square = \frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}} \quad \text{โดย ค่า} \quad MS_{(W)} = \sum_{i=1}^k \left(1 - \frac{n_j}{N}\right) S_1^2$$

เมื่อ	$\square$	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 จะทำการทดสอบเป็นรายคู่เพื่อดูว่ามีคู่ใดที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Dunnett's T3 (วิเชียร เกศสิงห์.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

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545 : 333)

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

โดยที่	$n_i \neq n_j$	
เมื่อ	LSD	แทน แทนผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ i และ j
	$t_{1-\alpha/2; n-k}$	แทน ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-distribution ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม = n - k
	MSE	แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม (MS_w)
	n_i	แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม i
	n_j	แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม j
	α	แทน ค่าความคลาดเคลื่อน

3.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544 : 311-312) เพื่อใช้หาความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระกัน ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 - 5 มีสูตรดังนี้

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

เมื่อ	r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\sum X$	แทน	ผลรวมคะแนน X
	$\sum Y$	แทน	ผลรวมคะแนน Y
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\frac{\sum XY}{n}$ แทน ผลรวมของผลคูณระหว่างคะแนนชุด X และชุด Y
 n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
 จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$ ความหมายของค่า r (กลียา วานิชัยบัญชา. 2544 :
 437) คือ

- 1) ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม
- 2) ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่มขึ้น แต่ถ้า X ลด Y จะลดลงด้วย
- 3) ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก
- 4) ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก
- 5) ถ้า $r = 0$ แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน
- 6) r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย และมีค่าระดับความสัมพันธ์ของค่าสหสัมพันธ์

ตาราง 6 ตารางแสดงความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ค่าระดับความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.81-1.00	สูงมาก (Very strong)
0.61-0.80	ค่อนข้างสูง (Strong)
0.41-0.60	ปานกลาง (Moderate)
0.21-0.40	ค่อนข้างต่ำ (Weak)
0.01-0.20	ต่ำมาก (Very weak)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล” การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ทำการวิจัยได้ทำการกำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Square)
F-Ratio	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
F-Prop. ,p	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญในสถิติ
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
H ₀	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H ₁	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแบ่งการนำเสนอออกเป็น 7 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถทางสติปัญญา ของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะอื่น ได้แก่ ทักษะด้านแนวคิด ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านเทคนิค ของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบุคลิกภาพ ของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน ของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ข้อมูลประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ ที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ความสามารถทางสติปัญญา มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานข้อที่ 3 ความสามารถทางด้านทักษะ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานข้อที่ 4 บุคลิกภาพของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานข้อที่ 5 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยการแสดงจำนวน(ความถี่) และร้อยละ

ตาราง 7 แสดงผลข้อมูลจำนวน(ความถี่) และร้อยละของลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะทางประชากรศาสตร์		จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. เพศ			
	ชาย	119	34.49
	หญิง	226	65.51
	รวม	345	100.00
2. อายุ			
	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	44	12.76
	31 – 40 ปี	132	38.26
	41 – 50 ปี	130	37.68
	51 ปีขึ้นไป	39	11.30
	รวม	345	100.00
3. สถานภาพ			
	โสด	128	37.10
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	195	56.52
	หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	22	6.38
	รวม	345	100.00
4. ระดับการศึกษา			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	36	10.44
	ปริญญาตรี/เหนือเทียบเท่า	243	70.43
	สูงกว่าปริญญาตรี	66	19.13
	รวม	345	100.00

ตาราง 7 (ต่อ)

ลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวน(คน)	ร้อยละ
5. ตำแหน่ง		
พนักงานระดับปฏิบัติการระดับ 3-5	104	30.14
พนักงานระดับปฏิบัติการระดับ 6-7	169	48.99
พนักงานระดับบริหาร	72	20.87
รวม	345	100.00
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	43	12.46
5 - 10 ปี	71	20.58
10 - 25 ปี	67	19.42
15 ปีขึ้นไป	164	47.54
รวม	345	100.00
7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	29	8.41
10,000 – 19,999 บาท	75	21.74
20,000 – 29,999 บาท	78	22.61
30,000 – 39,999 บาท	55	15.94
40,000 บาทขึ้นไป	108	31.30
รวม	345	100.00

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 345 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ พนักงานที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 65.51 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 34.49 ตามลำดับ

อายุ พนักงานที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 38.26 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 37.68 อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 12.76 และอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 11.30 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พนักงานที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี/หรือเทียบเท่า จำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 70.44 รองลงมาคือผู้มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 19.13 และมีระดับการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 10.43 ตามลำดับ

ตำแหน่งพนักงานเป็นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นพนักงานปฏิบัติการ 6-7 จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 48.99 รองลงมาคือพนักงานปฏิบัติการ 3-5 จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 30.14 และพนักงานระดับผู้บริหาร จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 20.87 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พนักงานที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานมาเป็นเวลา 15 ปีขึ้นไป จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 47.54 รองลงมาคือ ปฏิบัติงาน 5-10 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 20.58 10-15 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 19.42 และ ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 12.46 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พนักงานที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,000 บาทขึ้นไป จำนวน 108คน คิดเป็นร้อยละ 31.30 รองลงมาคือมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000-29,999 บาท จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 22.61 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 19,999 บาท จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 21.74 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 – 39,999 บาท จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 15.94 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 8.41 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถทางสติปัญญาของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสามารถทางสติปัญญาของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

ความสามารถทางสติปัญญา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสามารถทางสติปัญญา
1.ความถูกต้องแม่นยำด้านตัวเลขของท่าน (มาก - น้อย)	3.76	.850	ดี
2.ความสามารถในการอธิบายหรือให้ความรู้แก่บุคคลอื่น (มาก - น้อย)	3.63	.813	ดี
3. ความสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างรวดเร็วและถูกต้อง (มาก - น้อย)	3.83	.658	ดี
4. ความสามารถในการสรุปข้อมูลของท่าน(มาก - น้อย)	3.75	.705	ดี

ตาราง 8 (ต่อ)

ความสามารถทางสติปัญญา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสามารถทางสติปัญญา
5. ความสามารถในการจดจำและระลึกข้อมูลต่าง ๆ (ความจำดี - ความจำไม่ค่อยดี)	3.63	.752	ดี
ความสามารถทางสติปัญญาโดยรวม	3.72	.583	ดี

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสามารถทางสติปัญญาของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 345 คน พบว่าพนักงานมีความสามารถทางสติปัญญาโดยรวม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 โดยอธิบายเป็นรายข้อได้ดังนี้

พนักงานมีความสามารถทางสติปัญญา อยู่ในระดับดี ในข้อ 3.ความสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างรวดเร็วและถูกต้อง (มาก - น้อย) ในข้อ 1.ความถูกต้องแม่นยำด้านตัวเลขของท่าน(มาก-น้อย) ในข้อ4.ความสามารถในการสรุปข้อมูลของท่าน(มาก-น้อย) และในข้อ2. ความสามารถในการอธิบายหรือให้ความรู้แก่บุคคลอื่น (มาก - น้อย) เท่ากับในข้อ 5. ความสามารถในการจดจำและระลึกข้อมูลต่างๆ (ความจำดี - ความจำไม่ค่อยดี) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83, 3.76, 3.75 และ 3.63 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะอื่น ได้แก่ ทักษะด้านแนวคิด ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านเทคนิค ของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะอื่น ได้แก่ ทักษะด้านแนวคิด ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านเทคนิค ของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

ทักษะอื่น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับทักษะในการทำงาน
ด้านแนวความคิด			
1.ลักษณะด้านความคิด (คิดทำสิ่งใหม่- ทำสิ่งเดิม)	3.63	.708	ดี

ตาราง 9 (ต่อ)

ทักษะอื่น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับทักษะในการทำงาน
2.ลักษณะการทำงาน(จัดลำดับตามความสำคัญของงาน -จัดลำดับตามความชอบ)	3.94	.705	ดี
ด้านแนวความคิดโดยรวม	3.79	.602	ดี
ด้านมนุษยสัมพันธ์			
1. การทำงานร่วมกับผู้อื่น (ชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น - ชอบทำงานตามลำพัง)	3.94	.712	ดี
2.การแสดงความคิดเห็น(เป็นผู้นำด้านความคิด - ชอบทำตามความคิดของผู้อื่น)	3.56	.722	ดี
ด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวม	3.75	.594	ดี
ด้านเทคนิค			
1.ความสามารถในการคิดค้นวิธีการทำงานให้แล้วเสร็จ ได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (เสมอ – น้อยครั้ง)	3.69	.728	ดี
2.ความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์หรืออุปกรณ์สื่อสารต่าง ๆ (มาก –น้อย)	3.47	.842	ดี
3.การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้กับงานที่ทำอยู่(เสมอ –ไม่เคย)	3.51	.804	ดี
4.ความชำนาญในงานที่ทำอยู่(มาก –น้อย)	3.87	.757	ดี
ด้านเทคนิคโดยรวม	3.63	.611	ดี
ทักษะอื่นในการทำงานโดยรวม	3.72	.515	ดี

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะอื่น ได้แก่ ทักษะด้านแนวคิด ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านเทคนิค ของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 345 คน พบว่า พนักงานมีทักษะอื่นในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 สามารถแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านแนวความคิด

พนักงานมีทักษะในการทำงานด้านแนวความคิดโดยรวม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 โดยอธิบายเป็นรายข้อได้ดังนี้

พนักงานมีทักษะในการทำงาน ด้านแนวความคิด อยู่ในระดับดี ในข้อ 2. ลักษณะการทำงาน(จัดลำดับตามความสำคัญของงาน -จัดลำดับตามความชอบ) และในข้อ 1. ลักษณะด้านความคิด (คิดทำสิ่งใหม่- ทำสิ่งเดิม) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และ 3.63 ตามลำดับ

ด้านมนุษยสัมพันธ์

พนักงานมีทักษะในการทำงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 โดยอธิบายเป็นรายข้อได้ดังนี้

พนักงานมีทักษะในการทำงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับดี ในข้อ 1. การทำงานร่วมกับผู้อื่น (ชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น- ชอบทำงานตามลำพัง) และในข้อ 2. การแสดงความคิดเห็น (เป็นผู้นำด้านความคิด - ชอบทำตามความคิดของผู้อื่น) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และ 3.56 ตามลำดับ

ด้านเทคนิค

พนักงานมีทักษะในการทำงาน ด้านเทคนิคโดยรวม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 โดยอธิบายเป็นรายข้อได้ดังนี้

พนักงานมีทักษะในการทำงาน ด้านเทคนิค อยู่ในระดับดี ในข้อ 4.ความชำนาญในงานที่ทำอยู่(มาก –น้อย) ในข้อ 1.ความสามารถในการคิดค้นวิธีการทำงานให้แล้วเสร็จได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (เสมอ – น้อยครั้ง) ในข้อ 3.การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้กับงานที่ทำอยู่(เสมอ – ไม่เคย) และในข้อ 2.ความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์หรืออุปกรณ์สื่อสารต่าง ๆ (มาก –น้อย) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87, 3.69, 3.51 และ 3.47 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบุคลิกภาพของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลิกภาพของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

บุคลิกภาพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับบุคลิกภาพ
1. ความมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน (ชอบที่จะอยู่กับคนอื่น – ชอบอยู่ตามลำพัง)	3.94	.754	ดี
2.ความสามารถในการแก้ปัญหาข้อขัดแย้ง (ทุกครั้ง-ไม่เคยเลย)	3.74	.703	ดี
3. ความรับผิดชอบในการทำงาน (ทันตามกำหนดทุกครั้ง –ไม่ทันตามกำหนดทุกครั้ง)	4.09	.651	ดี

ตาราง 10 (ต่อ)

บุคลิกภาพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับบุคลิกภาพ
4.การแสดงออกทางอารมณ์ (เก็บความรู้สึก-แสดงความรู้สึก)	3.75	.752	ดี
5. ความต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ (มาก -น้อย)	4.11	.745	ดี
บุคลิกภาพโดยรวม	3.92	.523	ดี

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลิกภาพของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 345 คน พบว่า พนักงานมีความบุคลิกภาพโดยรวม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 โดยอธิบายเป็นรายข้อได้ดังนี้

พนักงานมีบุคลิกภาพ อยู่ในระดับดี ในข้อ 5. ความต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ (มาก -น้อย) ในข้อ 3. ความรับผิดชอบในการทำงาน(ทันตามกำหนดทุกครั้ง -ไม่ทันตามกำหนดทุกครั้ง) ในข้อ 1. มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน (ชอบที่จะอยู่กับคนอื่น - ชอบอยู่ตามลำพัง) ในข้อ2. ความสามารถในการแก้ปัญหาข้อขัดแย้ง(ทุกครั้ง-ไม่เคยเลย) และในข้อ 4. การแสดงออกทางอารมณ์ (เก็บความรู้สึก - แสดงความรู้สึก) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11, 4.09, 3.94, 3.75 และ 3.74 ตามลำดับ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่
1. ชีวิตนี้เต็มไปด้วยพลังใจ - ขาดพลังใจ	3.95	.721	ดี
2. มีชีวิตที่สะดวกสบายมาก - มีชีวิตที่สะดวกสบายน้อย	3.75	.752	ดี
3. มีความราบรื่น - มีอุปสรรค	3.70	.725	ดี
4. มีความสุขมาก - ความสุขน้อย	3.86	.714	ดี

ตาราง 11 (ต่อ)

ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่
5.มีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มาก-ไม่พอใจในชีวิตความเป็นอยู่	3.97	.708	ดี
ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวม	3.84	.578	ดี

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 345 คน พบว่าพนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 โดยอธิบายเป็นรายข้อได้ดังนี้

พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ อยู่ในระดับดี ในข้อ 5. มีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มาก-ไม่พอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ในข้อ 1. ชีวิตนี้เต็มไปด้วยพลังใจ - ขาดพลังใจ ในข้อ 4. มีความสุขมาก - ความสุขน้อย ในข้อ 2. มีชีวิตที่สะดวกสบายมาก - มีชีวิตที่สะดวกสบายน้อยและในข้อ 3. มีความราบรื่น - มีอุปสรรค โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97, 3.95, 3.86, 3.75 และ 3.70 ตามลำดับ

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

ความสำเร็จในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำเร็จในการทำงาน
1. ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงาน (คุ้มค่ามาก - ไม่คุ้มค่าเลย)	3.70	.843	ดี
2. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (มีมาก - น้อย)	3.61	.807	ดี
3. ผลสำเร็จของงาน (มากกว่าที่ตั้งเป้าหมาย - ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย)	3.66	.695	ดี

ตาราง 12 (ต่อ)

ความสำเร็จในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำเร็จ ในการทำงาน
4.ท่านมีความภูมิใจในงานที่ทำอยู่(ภูมิใจมาก-ไม่ภูมิใจ เลย)	4.07	.823	ดี
ความสำเร็จในการทำงานโดยรวม	3.76	.619	ดี

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 345 คน พบว่าพนักงานมีความสำเร็จในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 โดยอธิบายเป็นรายข้อได้ดังนี้

พนักงานมีความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับดี ในข้อ 4. ท่านมีความภูมิใจในงานที่ทำอยู่ (ภูมิใจมาก - ไม่ภูมิใจเลย) ในข้อ 1. ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงาน (คุ้มค่ามาก - ไม่คุ้มค่าเลย) ในข้อ 3. ผลสำเร็จของงาน (มากกว่าที่ตั้งเป้าหมาย - ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย) และในข้อ 2. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (มีมาก - น้อย) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07, 3.70, 3.66 และ 3.61 ตามลำดับ

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ข้อมูลประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ ที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

เพศ

สมมติฐานที่ 1.1 เพศแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : เพศแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบ Independent t-test ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ความสำเร็จในการทำงาน ของพนักงานธนาคารออมสิน	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig.
1.ด้านค่าตอบแทน	3.110	.079
2.ด้านความก้าวหน้า	.157	.692
3.ด้านผลสำเร็จของงาน	.352	.553
4.ด้านความภูมิใจ	3.146	.077
ความสำเร็จในการทำงานโดยรวม	.014	.907

จากตาราง Levene's test for Equality of Variances สามารถอธิบายได้ดังนี้

ความสำเร็จในการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .907 ซึ่งมากกว่า .05 แสดงว่าค่าแปรปรวนประชากรทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน เมื่อแยกเป็นรายข้อ พบว่า

ข้อ1.ด้านค่าตอบแทน ข้อ 2. ด้านความก้าวหน้า ข้อ3.ด้านผลสำเร็จของงาน และข้อ4. ด้านความภูมิใจ มีค่า Sig. เท่ากับ .079, .692, .553 และ .077 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า .05 แสดงว่าค่าแปรปรวนประชากรทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน

ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน
ธนาคารออมสิน จำแนกตามเพศ

ความสำเร็จในการทำงานของ พนักงานธนาคารออมสิน	t – test for Equality of Means					
	เพศ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	p
1.ด้านค่าตอบแทน	ชาย	3.63	.901	-1.139	343	.255
	หญิง	3.74	.810			
2.ด้านความก้าวหน้า	ชาย	3.56	.799	-.811	343	.418
	หญิง	3.64	.812			
3.ด้านผลสำเร็จของงาน	ชาย	3.59	.694	-1.298	343	.195
	หญิง	3.69	.694			
4.ด้านความภูมิใจ	ชาย	3.99	.776	-1.325	343	.186
	หญิง	4.12	.846			
ความสำเร็จในการทำงานโดยรวม	ชาย	3.69	.610	-1.459	343	.146
	หญิง	3.80	.621			

จากตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติการทดสอบ Independent t-test สามารถอธิบายได้ดังนี้

ความสำเร็จในการทำงานโดยรวม มีค่า Probability (p) เท่ากับ .146 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านได้ พบว่า

1.ด้านความสำเร็จ มีค่า Probability (p) เท่ากับ .255 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้านความสำเร็จ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

2. ด้านความก้าวหน้า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .418 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้านความก้าวหน้า ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

3.ด้านผลสำเร็จของงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .195 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้านผลสำเร็จของงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

4.ด้านความภูมิใจมีค่า Probability (p) เท่ากับ .186 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้านความภูมิใจ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

อายุ

สมมติฐานที่ 1.2 อายุแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : อายุแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วย ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) หรือ Brown-Forsythe และการทดสอบสมมติฐานใช้ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ prop. (p) น้อยกว่า .05 หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากัน ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และหากค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ความสำเร็จในการทำงาน ของพนักงานธนาคารออมสิน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.ด้านค่าตอบแทน	2.721*	3	341	.044
2.ด้านความก้าวหน้า	1.944	3	341	.122
3.ด้านผลสำเร็จของงาน	.243	3	341	.866
4.ด้านความภูมิใจ	.727	3	341	.536
ความสำเร็จในการทำงานโดยรวม	.336	3	341	.799

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง Levene's test for Equality of Variances สามารถอธิบายได้ดังนี้

ความสำเร็จในการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .799 ซึ่งมากกว่า .05 แสดงว่าค่าแปรปรวนประชากรทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน เมื่อแยกเป็นรายข้อ พบว่า

ข้อ 1.ด้านค่าตอบแทน มีค่า Sig. เท่ากับ .044 ซึ่งน้อยกว่า .05 แสดงว่าค่าแปรปรวนประชากรทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน ในขณะที่ข้อ 2.ด้านความก้าวหน้า ข้อ 3.ด้านผลสำเร็จของงาน และข้อ 4.ด้านความภูมิใจ มีค่า Sig. เท่ากับ .122, .866 และ .536 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า .05 แสดงว่าค่าแปรปรวนประชากรทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน

ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามอายุ

ความสำเร็จในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	Statistic ^a	df1	df2	F-Prop
1.ด้านค่าตอบแทน	Brown-Forsythe	17.279**	3	182.765	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติการทดสอบ Brown-Forsythe สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เพื่อให้ทราบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนแตกต่างกัน เป็นรายคู่ใดบ้าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Dunnett's T3 ปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทน จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วย Dunnett's T3

อายุ		น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.20	3.53	3.85	4.33
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	3.20	-	-.33 (.225)	-.65** (.000)	-1.13** (.000)
31-40 ปี	3.53		-	-.32** (.005)	-.80** (.000)
41-50 ปี	3.85			-	-.48** (.002)
51 ปีขึ้นไป	4.33				-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทน จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3 พบว่า

1. พนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มี Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทน แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทน น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .65

2. พนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มี Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ

30 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทน แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทน น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.13

3. พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มี Probability (p) เท่ากับ .005 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทน แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทน น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .32

4. พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มี Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทน แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทน น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .80

5. พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มี Probability (p) เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทน แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทน น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .48

สำหรับรายคู่อื่นไม่พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน

ธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามอายุ

ความสำเร็จในการทำงานของ พนักงานธนาคารออมสิน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prop
2.ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	4.408	3	1.469	2.282	.079
	ภายในกลุ่ม	219.546	341	.644		
	รวม	223.954	344			

ตาราง 18(ต่อ)

ความสำเร็จในการทำงานของ พนักงานธนาคารออมสิน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prop
3.ด้านผลสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.793	3	1.931	4.112**	.007
	ภายในกลุ่ม	160.160	341	.470		
	รวม	165.954	344			
4.ด้านความภูมิใจ	ระหว่างกลุ่ม	4.804	3	1.601	2.391	.068
	ภายในกลุ่ม	228.384	341	.670		
	รวม	233.188	344			
ความสำเร็จในการทำงาน โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	8.305	3	2.768	7.649**	.000
	ภายในกลุ่ม	123.410	341	.362		
	รวม	131.714	344			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติการทดสอบ ANOVA สามารถอธิบายได้ดังนี้

ความสำเร็จในการทำงานโดยรวม มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานโดยรวม ด้านค่าตอบแทน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านได้ พบว่า

2. ด้านความก้าวหน้า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .079 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

3. ด้านผลสำเร็จของงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .007 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงาน ด้านผลสำเร็จของงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ด้านความภูมิใจ มีค่า Probability (p) เท่ากับ .068 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงาน ด้านความภูมิใจ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

เพื่อให้ทราบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานโดยรวม และด้านผลสำเร็จของงาน แตกต่างกันเป็นรายคู่ใดบ้าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) ปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 19 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงานโดยรวม จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วย LSD

อายุ	$\bar{X}$	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		3.40	3.74	3.82	4.01
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	3.40	-	-.34* (.021)	-.41** (.002)	-.60** (.000)
31-40 ปี	3.74		-	-.07 (.876)	-.26 (.109)
41-50 ปี	3.82			-	-.19 (.441)
51 ปีขึ้นไป	4.01				-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงานโดยรวม จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า

1. พนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มี Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีความสำเร็จในการทำงานโดยรวม แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีความสำเร็จในการทำงานโดยรวม น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .34

2. พนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มี Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีความสำเร็จในการทำงานโดยรวม แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีความสำเร็จในการทำงานโดยรวม น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .41

3. พนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มี Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีความสำเร็จในการทำงานโดยรวม แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีความสำเร็จในการทำงานโดยรวม น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .60

สำหรับรายคู่อื่นไม่พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 20 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงาน ในด้านผลสำเร็จของงาน จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วย LSD

อายุ	$\bar{X}$	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		3.32	3.70	3.70	3.74
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	3.32	-	-.38* (.021)	-.38* (.020)	-.43 (.065)
31-40 ปี	3.70		-	.00 (1.000)	-.05 (1.000)
41-50 ปี	3.70			-	.04 (1.000)
51 ปีขึ้นไป	3.74				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงาน ในด้านผลสำเร็จของงาน จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า

1. พนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มี Probability (p) เท่ากับ .021 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านผลสำเร็จของงาน แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านผลสำเร็จของงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .38

2. พนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มี Probability (p) เท่ากับ .020 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ

30 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านผลสำเร็จของงาน แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านผลสำเร็จของงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 38

สำหรับรายคู่อื่นไม่พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สถานการณ์

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : สถานภาพแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วย ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) หรือ Brown-Forsythe และการทดสอบสมมติฐานใช้ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ prop. (p) น้อยกว่า .05 หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากัน ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และหากค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 21 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพกับความสำเร็จในการทำงาน
ของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ความสำเร็จในการทำงาน ของพนักงานธนาคารออมสิน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.ด้านค่าตอบแทน	0.528	2	342	.590
2.ด้านความก้าวหน้า	1.372	2	342	.255
3.ด้านผลสำเร็จของงาน	5.042**	2	342	.007
4.ด้านความภูมิใจ	0.318	2	342	.728
ความสำเร็จในการทำงานโดยรวม	1.511	2	342	.222

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง Levene's test for Equality of Variances สามารถอธิบายได้ดังนี้

ความสำเร็จในการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .222 ซึ่งมากกว่า .05 แสดงว่าค่า
แปรปรวนประชากรทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน เมื่อแยกเป็นรายข้อ พบว่า

ข้อ 3.ด้านผลสำเร็จของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .007 ซึ่งน้อยกว่า .01 แสดงว่าค่า
แปรปรวนประชากรทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน ในขณะที่ข้อ 1.ด้านค่าตอบแทน ข้อ 2.ด้านความก้าวหน้า
และข้อ 4.ด้านความภูมิใจ มีค่า Sig. เท่ากับ .590, .255 และ .728 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า .05
แสดงว่าค่าแปรปรวนประชากรทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน

ตาราง 22 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน
ธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามอายุ

ความสำเร็จในการทำงานของ พนักงานธนาคารออมสิน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prop
1.ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	3.565	2	1.783	2.533	.081
	ภายในกลุ่ม	240.684	342	.704		
	รวม	244.249	344			
2.ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	1.089	2	.545	.836	.435
	ภายในกลุ่ม	222.865	342	.652		
	รวม	223.954	344			

ตาราง 22 (ต่อ)

ความสำเร็จในการทำงานของ พนักงานธนาคารออมสิน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prop
4.ด้านความภูมิใจ	ระหว่างกลุ่ม	.282	2	.141	.207	.813
	ภายในกลุ่ม	232.906	342	.681		
	รวม	233.188	344			
ความสำเร็จในการทำงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.690	2	.345	.900	.408
	ภายในกลุ่ม	131.025	342	.383		
	รวม	131.714	344			

จากตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติการทดสอบ One Way ANOVA สามารถอธิบายได้ดังนี้

ความสำเร็จในการทำงานโดยรวม มีค่า Probability (p) เท่ากับ .408 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานภาพแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านได้ พบว่า

1. ด้านค่าตอบแทน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .081 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานภาพแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

2. ด้านความก้าวหน้า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .435 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานภาพแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

4. ด้านความภูมิใจ มีค่า Probability (p) เท่ากับ .813 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานภาพแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงาน ด้านความภูมิใจ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตาราง 23 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน
ธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามสถานภาพ

ความสำเร็จในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	Statistic ^a	df1	df2	F-Prop
2.ด้านผลสำเร็จของงาน	Brown-Forsythe	.028	2	175.921	.972

จากตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติการทดสอบ Brown-Forsythe สามารถอธิบายได้ดังนี้

2. ด้านผลสำเร็จของงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .972 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานภาพแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงาน ด้านผลสำเร็จของงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

ระดับการศึกษา

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบ ด้วยค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) หรือ Brown-Forsythe และการทดสอบสมมติฐานใช้ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ prop. (p) น้อยกว่า .05 หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และหากค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 24 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ความสำเร็จในการทำงาน ของพนักงานธนาคารออมสิน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.ด้านค่าตอบแทน	0.130	2	342	.878
2.ด้านความก้าวหน้า	1.447	2	342	.237
3.ด้านผลสำเร็จของงาน	0.446	2	342	.640
4.ด้านความภูมิใจ	1.613	2	342	.201
ความสำเร็จในการทำงานโดยรวม	0.807	2	342	.447

จากตาราง Levene's test for Equality of Variances สามารถอธิบายได้ดังนี้

ความสำเร็จในการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .447 ซึ่งมากกว่า .05 แสดงว่าค่าแปรปรวนประชากรทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน เมื่อแยกเป็นรายข้อ พบว่า

ข้อ 1.ด้านค่าตอบแทน ข้อ 2.ด้านความก้าวหน้า ข้อ 3.ด้านผลสำเร็จของงาน และข้อ 4.ด้านความภูมิใจ มีค่า Sig. เท่ากับ .878, .237, .640 และ .201 ซึ่งมากกว่า .05 แสดงว่าค่าแปรปรวนประชากรทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน

ตาราง 25 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามระดับการศึกษา

ความสำเร็จในการทำงานของ พนักงานธนาคารออมสิน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prop
1.ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	1.459	2	.730	1.028	.359
	ภายในกลุ่ม	242.790	342	.710		
	รวม	244.249	344			
2.ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	1.008	2	.504	.773	.462
	ภายในกลุ่ม	222.945	342	.652		
	รวม	223.954	344			

ตาราง 25 (ต่อ)

ความสำเร็จในการทำงานของ พนักงานธนาคารออมสิน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prop
3.ด้านผลสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.379	2	.690	1.433	.240
	ภายในกลุ่ม	164.574	342	.481		
	รวม	165.954	344			
4.ด้านความภูมิใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.551	2	1.276	1.891	.152
	ภายในกลุ่ม	230.637	342	.674		
	รวม	233.188	344			
ความสำเร็จในการทำงาน โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.636	2	.318	.830	.437
	ภายในกลุ่ม	131.078	342	.383		
	รวม	131.714	344			

จากตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติการทดสอบ One Way ANOVA สามารถอธิบายได้ดังนี้

ความสำเร็จในการทำงานโดยรวม มีค่า Probability (p) เท่ากับ .437 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกัน ความสำเร็จในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

1.ด้านค่าตอบแทน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .359 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกัน ความสำเร็จในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

2. ด้านความก้าวหน้า ค่า Probability (p) เท่ากับ .462 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกัน ความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

3. ด้านผลสำเร็จของงานค่า Probability (p) เท่ากับ .240 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกัน ความสำเร็จในการทำงาน ด้านผลสำเร็จของงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

4. ด้านความภูมิใจ ค่า Probability (p) เท่ากับ .152 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงาน ด้านความภูมิใจ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

ตำแหน่ง

สมมติฐานที่ 1.5 ตำแหน่งแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ตำแหน่งแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบ ด้วยค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) หรือ Brown-Forsythe และการทดสอบสมมติฐานใช้ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ prop. (p) น้อยกว่า .05 หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และหากค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 26 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งกับความสำเร็จในการทำงาน
ของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ความสำเร็จในการทำงาน ของพนักงานธนาคารออมสิน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.ด้านค่าตอบแทน	3.873*	2	342	.022
2.ด้านความก้าวหน้า	2.654	2	342	.072
3.ด้านผลสำเร็จของงาน	1.886	2	342	.153
4.ด้านความภูมิใจ	1.762	2	342	.173
ความสำเร็จในการทำงานโดยรวม	2.998	2	342	.051

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง Levene's test for Equality of Variances สามารถอธิบายได้ดังนี้

ความสำเร็จในการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .051 ซึ่งมากกว่า .05 แสดงว่าค่า
แปรปรวนประชากรทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน เมื่อแยกเป็นรายข้อ พบว่า

ข้อ 1.ด้านค่าตอบแทน มีค่า Sig. เท่ากับ .022 ซึ่งน้อยกว่า .05 แสดงว่าค่าแปรปรวน
ประชากรทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน ในขณะที่ ข้อ 2.ด้านความก้าวหน้า ข้อ 3.ด้านผลสำเร็จของงาน และ
ข้อ 4.ด้านความภูมิใจ มีค่า Sig. เท่ากับ .072, .153 และ .173 ซึ่งมากกว่า .05 แสดงว่าค่า
แปรปรวนประชากรทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน

ตาราง 27 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน
ธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามตำแหน่ง

ความสำเร็จในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	Statistic ^a	df1	df2	F-Prop
1.ด้านค่าตอบแทน	Brown-Forsythe	7.805**	2	273.188	.001

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงานของ
พนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามตำแหน่ง โดยใช้สถิติ
การทดสอบ Brown-Forsythe สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตำแหน่งแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เพื่อให้ทราบว่า ตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน แตกต่างกันเป็นรายคู่ใดบ้าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Dunnett's T3 ปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 28 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงาน ในด้าน

ค่าตอบแทน จำแนกตามตำแหน่ง โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วย Dunnett's T3

ตำแหน่ง		พนักงานระดับ ปฏิบัติงาน 3-5	พนักงานระดับ ปฏิบัติงาน 6-7	พนักงานระดับบริหาร
	$\bar{X}$	3.44	3.78	3.89
พนักงานระดับ ปฏิบัติงาน 3-5	3.44	-	-.34** (.006)	-.45** (.002)
พนักงานระดับ ปฏิบัติงาน 6-7	3.78		-	-.11 (.690)
พนักงานระดับ บริหาร	3.89			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทน จำแนกตามตำแหน่ง โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3 พบว่า

1. พนักงานระดับปฏิบัติงาน 3-5 กับพนักงานระดับปฏิบัติงาน 6-7 มี Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานระดับปฏิบัติงาน 3-5 มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทน แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานระดับปฏิบัติงาน 6-7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานระดับปฏิบัติงาน 3-5 มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทน น้อยกว่าพนักงานระดับปฏิบัติงาน 6-7 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .34

2. พนักงานระดับปฏิบัติงาน 6-7 กับพนักงานระดับบริหาร มี Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานระดับปฏิบัติงาน 6-7 มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทน แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานระดับบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานระดับปฏิบัติงาน 6-7 มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทน น้อยกว่าพนักงานระดับบริหาร โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .45

สำหรับรายคู่อื่นไม่พบว่ามีผลแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 29 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน
ธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามตำแหน่ง

ความสำเร็จในการทำงานของ พนักงานธนาคารออมสิน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prop
2.ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	13.084	2	6.542	10.610**	.000
	ภายในกลุ่ม	210.870	342	.617		
	รวม	223.954	344			
3.ด้านผลสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	9.578	2	4.789	10.474**	.000
	ภายในกลุ่ม	156.375	342	.457		
	รวม	165.954	344			
4.ด้านความภูมิใจ	ระหว่างกลุ่ม	15.866	2	7.933	12.484**	.000
	ภายในกลุ่ม	217.322	342	.635		
	รวม	233.188	344			
ความสำเร็จในการทำงาน โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม					
		11.623	2	5.811	16.550**	.000
	ภายในกลุ่ม	120.092	342	.351		
	รวม	131.714	344			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามตำแหน่ง โดยใช้สถิติการทดสอบ ANOVA สามารถอธิบายได้ดังนี้

ความสำเร็จในการทำงานโดยรวม มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตำแหน่งแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานโดยรวม ด้านค่าตอบแทน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายตำแหน่งได้ พบว่า

2. ด้านความก้าวหน้า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .079 เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตำแหน่ง

แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ด้านผลสำเร็จของงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตำแหน่งแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงาน ด้านผลสำเร็จของงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ด้านความภูมิใจ มีค่า Probability (p) เท่ากับ .068 เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตำแหน่งแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงาน ด้านความภูมิใจ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เพื่อให้ทราบว่า ตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานโดยรวม ด้านความก้าวหน้า ด้านผลสำเร็จของงาน และด้านความภูมิใจ แตกต่างกันเป็นรายคู่ใดบ้าง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) ปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 30 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงานโดยรวม จำแนกตามตำแหน่ง โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วย LSD

ตำแหน่ง		พนักงานระดับ ปฏิบัติงาน 3-5	พนักงานระดับ ปฏิบัติงาน 6-7	พนักงานระดับบริหาร
	$\bar{X}$	3.50	3.81	4.01
พนักงานระดับ ปฏิบัติงาน 3-5	3.50	-	-.31** (.000)	-.50** (.000)
พนักงานระดับ ปฏิบัติงาน 6-7	3.81		-	-.20* (.033)
พนักงานระดับ บริหาร	4.01			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงานโดยรวม จำแนกตามตำแหน่ง โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า

1. พนักงานระดับปฏิบัติงาน 3-5 กับพนักงานระดับปฏิบัติงาน 6-7 มี Probability (p) เท่ากับ .026 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานระดับปฏิบัติงาน 3-5 มีความสำเร็จในการทำงานโดยรวม แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานระดับปฏิบัติงาน 6-7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .05 โดยพนักงานระดับปฏิบัติงาน 3-5 มีความสำเร็จในการทำงานโดยรวม น้อยกว่าพนักงานระดับปฏิบัติงาน 6-7 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .31

2. พนักงานระดับปฏิบัติงาน 3-5 กับพนักงานระดับบริหาร มี Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานระดับปฏิบัติงาน 3-5 มีความสำเร็จในการทำงานโดยรวม แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานระดับบริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานระดับปฏิบัติงาน 3-5 มีความสำเร็จในการทำงานโดยรวม น้อยกว่าพนักงานระดับบริหาร โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .50

3. พนักงานระดับปฏิบัติงาน 6-7 กับพนักงานระดับบริหาร มี Probability (p) เท่ากับ .033 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานระดับปฏิบัติงาน 6-7 มีความสำเร็จในการทำงานโดยรวม แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานระดับบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานระดับปฏิบัติงาน 6-7 มีความสำเร็จในการทำงานโดยรวม น้อยกว่าพนักงานระดับบริหาร โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .20

ตาราง 31 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงาน ในด้านความก้าวหน้า จำแนกตามตำแหน่ง โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วย LSD

ตำแหน่ง		พนักงานระดับ ปฏิบัติงาน 3-5	พนักงานระดับ ปฏิบัติงาน 6-7	พนักงานระดับบริหาร
	$\bar{X}$	3.37	3.63	3.92
พนักงานระดับ ปฏิบัติงาน 3-5	3.37	-	-.27* (.026)	-.55** (.000)
พนักงานระดับ ปฏิบัติงาน 6-7	3.63		-	-.28* (.030)
พนักงานระดับ บริหาร	3.92			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงาน ในด้านความก้าวหน้า จำแนกตามตำแหน่ง โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า

1. พนักงานระดับปฏิบัติงาน 3-5 กับพนักงานระดับปฏิบัติงาน 6-7 มี Probability (p) เท่ากับ .026 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานระดับปฏิบัติงาน 3-5 มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านความก้าวหน้า แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานระดับปฏิบัติงาน 6-7 อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานระดับปฏิบัติงาน 3-5 มีความสำเร็จในการทำงานในด้านความก้าวหน้า น้อยกว่าพนักงานระดับปฏิบัติงาน 6-7 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .27

2. พนักงานระดับปฏิบัติงาน 6-7 กับพนักงานระดับบริหาร มี Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานระดับปฏิบัติงาน 6-7 มีความสำเร็จในการทำงานในด้านความก้าวหน้า แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานระดับบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานระดับปฏิบัติงาน 6-7 มีความสำเร็จในการทำงานในด้านความก้าวหน้า น้อยกว่าพนักงานระดับบริหาร โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .55

3. พนักงานระดับปฏิบัติงาน 6-7 กับพนักงานระดับบริหาร มี Probability (p) เท่ากับ .030 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานระดับปฏิบัติงาน 6-7 มีความสำเร็จในการทำงานในด้านความก้าวหน้า แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานระดับบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานระดับปฏิบัติงาน 6-7 มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านความก้าวหน้า น้อยกว่าพนักงานระดับบริหาร โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .28

ตาราง 32 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงาน ในด้านผลสำเร็จของงาน จำแนกตามตำแหน่ง โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วย LSD

ตำแหน่ง	พนักงานระดับ ปฏิบัติงาน 3-5	พนักงานระดับ ปฏิบัติงาน 6-7	พนักงานระดับบริหาร
$\bar{X}$	3.40	3.75	3.81
พนักงานระดับ ปฏิบัติงาน 3-5	-	-.34* (.000)	-.40** (.000)
พนักงานระดับ ปฏิบัติงาน 6-7	3.75	-	.06 (.884)
พนักงานระดับ บริหาร	3.81		-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 32 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงาน ในด้านผลสำเร็จของงาน จำแนกตามตำแหน่ง โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า

1. พนักงานระดับปฏิบัติงาน 3-5 กับพนักงานระดับปฏิบัติงาน 6-7 มี Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานระดับปฏิบัติงาน 3-5 มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านผลสำเร็จของงาน แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานระดับปฏิบัติงาน 6-7 อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานระดับปฏิบัติงาน 3-5 มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านผลสำเร็จของงาน น้อยกว่าพนักงานระดับปฏิบัติงาน 6-7 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .34

2. พนักงานระดับปฏิบัติงาน 3-5 กับพนักงานระดับบริหาร มี Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานระดับปฏิบัติงาน 3-5 มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านผลสำเร็จของงาน แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานระดับบริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานระดับปฏิบัติงาน 3-5 มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านผลสำเร็จของงาน น้อยกว่าพนักงานระดับบริหาร โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .40

สำหรับรายคู่อื่นไม่พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 33 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงาน ในด้านความภูมิใจ จำแนกตามตำแหน่ง โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วย LSD

ตำแหน่ง		พนักงานระดับ ปฏิบัติงาน 3-5	พนักงานระดับ ปฏิบัติงาน 6-7	พนักงานระดับบริหาร
	$\bar{X}$	3.81	4.09	4.42
พนักงานระดับ ปฏิบัติงาน 3-5	3.81	-	-.28* (.022)	-.61** (.000)
พนักงานระดับ ปฏิบัติงาน 6-7	4.09		-	-.33** (.005)
พนักงานระดับ บริหาร	4.42			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 33 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงาน ในด้านความภูมิใจ จำแนกตามตำแหน่ง โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า

1. พนักงานระดับปฏิบัติงาน 3-5 กับพนักงานระดับปฏิบัติงาน 6-7 มี Probability (p) เท่ากับ .022 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานระดับปฏิบัติงาน 3-5 มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านความภูมิใจ แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานระดับปฏิบัติงาน 6-7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานระดับปฏิบัติงาน 3-5 มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านความภูมิใจ น้อยกว่าพนักงานระดับปฏิบัติงาน 6-7 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .28

2. พนักงานระดับปฏิบัติงาน 3-5 กับพนักงานระดับบริหาร มี Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานระดับปฏิบัติงาน 3-5 มีความสำเร็จในการทำงาน

ในด้านความภูมิใจ แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานระดับบริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานระดับปฏิบัติงาน 3-5 มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านความภูมิใจ น้อยกว่าพนักงานระดับบริหาร โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .61

3. พนักงานระดับปฏิบัติงาน 6-7 กับพนักงานระดับบริหาร มี Probability (p) เท่ากับ .005 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานระดับปฏิบัติงาน 6-7 มีความสำเร็จในการทำงานในด้านความภูมิใจ แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานระดับบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานระดับปฏิบัติงาน 6-7 มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านความภูมิใจ น้อยกว่าพนักงานระดับบริหาร โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .33

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 1.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบ ด้วยค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) หรือ Brown-Forsythe และการทดสอบสมมติฐานใช้ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ prop. (p) น้อยกว่า .05 หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และหากค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 34 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับ
ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ความสำเร็จในการทำงาน ของพนักงานธนาคารออมสิน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.ด้านค่าตอบแทน	5.062**	3	341	.002
2.ด้านความก้าวหน้า	.141	3	341	.935
3.ด้านผลสำเร็จของงาน	2.224	3	341	.085
4.ด้านความภูมิใจ	.031	3	341	.993
ความสำเร็จในการทำงานโดยรวม	.435	3	341	.728

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง Levene's test for Equality of Variances สามารถอธิบายได้ดังนี้

ความสำเร็จในการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .728 ซึ่งมากกว่า .05 แสดงว่าค่าแปรปรวนประชากรทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน เมื่อแยกเป็นรายข้อ พบว่า

ข้อ 1.ด้านค่าตอบแทน มีค่า Sig. เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .01 แสดงว่าค่าแปรปรวนประชากรทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน ในขณะที่ ข้อ 2.ด้านความก้าวหน้า ข้อ 3.ด้านผลสำเร็จของงาน และ ข้อ 4.ด้านความภูมิใจ มีค่า Sig. เท่ากับ .935, .085 และ .993 ซึ่งมากกว่า .05 แสดงว่าค่าแปรปรวนประชากรทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน

ตาราง 35 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน
ธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ความสำเร็จในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	Statistic ^a	df1	df2	F-Prop
1.ด้านค่าตอบแทน	Brown-Forsythe	17.837**	3	233.036	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 35 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติการทดสอบ Brown-Forsythe สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เพื่อให้ทราบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนแตกต่างกันเป็นรายคู่ใดบ้าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Dunnett's T3 ปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 36 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงาน ในด้าน

ค่าตอบแทน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วย Dunnett's T3

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		น้อยกว่า/หรือเท่ากับ 5	5 – 10 ปี	10 – 15 ปี	15 ปีขึ้นไป
	$\overline{X}$	3.12	3.42	3.66	3.99
น้อยกว่า/หรือเท่ากับ 5	3.12	-	- .31 (.238)	-.54** (.004)	-.88** (.000)
5 – 10 ปี	3.42		-	-.23 (.505)	-.57** (.000)
10 – 15 ปี	3.66			-	-.34* (.034)
15 ปีขึ้นไป	3.99				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 36 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3 พบว่า

1. พนักงานที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า / หรือเท่ากับ 5 ปี กับพนักงานที่ปฏิบัติงาน 10-15 ปี มี Probability (p) เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า / หรือเท่ากับ 5 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทน แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่ปฏิบัติงาน 10-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า / หรือเท่ากับ 5 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทน น้อยกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงาน 10-15 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .54

2. พนักงานที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า / หรือเท่ากับ 5 ปี กับพนักงานที่ปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป มี Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า / หรือเท่ากับ 5 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทน แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่ปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า / หรือเท่ากับ 5 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทน น้อยกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .88

3. พนักงานที่ปฏิบัติงาน 5-10 ปี กับพนักงานที่ปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป มี Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่ปฏิบัติงาน 5-10 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทน แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่ปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานที่ปฏิบัติงาน 5-10 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทน น้อยกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .57

4. พนักงานที่ปฏิบัติงาน 10-15 ปี กับพนักงานที่ปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป มี Probability (p) เท่ากับ .034 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่ปฏิบัติงาน 10-15 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทน แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่ปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่ปฏิบัติงาน 10-15 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทน น้อยกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .34

สำหรับรายคู่อื่นไม่พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 37 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน

ธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ความสำเร็จในการทำงานของ พนักงานธนาคารออมสิน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prop
2.ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	5.562	3	1.854	2.895*	.035
	ภายในกลุ่ม	218.392	341	0.640		
	รวม	223.954	344			
3.ด้านผลสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.908	3	2.636	5.688**	.001
	ภายในกลุ่ม	158.045	341	.463		
	รวม	165.954	344			
4.ด้านความภูมิใจ	ระหว่างกลุ่ม	15.772	3	5.257	8.246**	.000
	ภายในกลุ่ม	217.417	341	.638		
	รวม	233.188	344			

ตาราง 37 (ต่อ)

ความสำเร็จในการทำงานของ พนักงานธนาคารออมสิน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prop
ความสำเร็จในการทำงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	12.662	3	4.221	12.090**	.000
	ภายในกลุ่ม	119.052	341	.349		
	รวม	131.714	344			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 37 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติการทดสอบ ANOVA สามารถอธิบายได้ดังนี้

ความสำเร็จในการทำงานโดยรวม มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานโดยรวม ด้านค่าตอบแทน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านได้ พบว่า

2. ด้านความก้าวหน้า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .035 เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ด้านผลสำเร็จของงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงาน ด้านผลสำเร็จของงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ด้านความภูมิใจ มีค่า Probability (p) เท่ากับ .068 เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงาน ด้านความภูมิใจ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เพื่อให้ทราบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานโดยรวม ด้านความก้าวหน้า ด้านผลสำเร็จของงาน และด้านความภูมิใจ แตกต่างกันเป็นรายคู่ใดบ้าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) ปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 38 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงานโดยรวม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วย LSD

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		น้อยกว่า/หรือเท่ากับ 5	5 – 10 ปี	10 – 15 ปี	15 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.34	3.63	3.79	3.76
น้อยกว่า/หรือเท่ากับ 5	3.34	-	-.28 (.064)	-.45** (.000)	-.57** (.000)
5 – 10 ปี	3.63		-	-.17 (.516)	-.27** (.009)
10 – 15 ปี	3.79			-	-.12 (.682)
15 ปีขึ้นไป	3.91				-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 38 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงานโดยรวม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3 พบว่า

1. พนักงานที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า / หรือเท่ากับ 5 ปี กับพนักงานที่ปฏิบัติงาน 10-15 ปี มี Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า / หรือเท่ากับ 5 ปี มีความสำเร็จในการทำงานโดยรวม แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่ปฏิบัติงาน 10-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า / หรือเท่ากับ 5 ปี มีความสำเร็จในการทำงานโดยรวม น้อยกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงาน 10-15 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .45

2. พนักงานที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า / หรือเท่ากับ 5 ปี กับพนักงานที่ปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป มี Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า / หรือเท่ากับ 5 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทน แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่ปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า / หรือเท่ากับ 5 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทน น้อยกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .57

3. พนักงานที่ปฏิบัติงาน 5-10 ปี กับพนักงานที่ปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป มี Probability (p) เท่ากับ .009 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่ปฏิบัติงาน 5-10 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทน แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่ปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานที่ปฏิบัติงาน 5-10 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทน น้อยกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .27 สำหรับรายคู่อื่นไม่พบว่ามีผลแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 39 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงาน ในด้านความก้าวหน้า จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วย LSD

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		น้อยกว่า/หรือเท่ากับ 5	5 – 10 ปี	10 – 15 ปี	15 ปีขึ้นไป
	$\overline{X}$	3.12	3.42	3.66	3.99
น้อยกว่า/หรือเท่ากับ 5	3.12	-	- .37 (.064)	- .35 (.000)	- .40* (.024)
5 – 10 ปี	3.42		-	.02 (1.000)	- .03 (1.000)
10 – 15 ปี	3.66			-	- .05 (.998)
15 ปีขึ้นไป	3.99				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 39 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงาน ในด้านความก้าวหน้า จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า

1. พนักงานที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า/หรือเท่ากับ 5 ปี กับพนักงานที่ปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป มี Probability (p) เท่ากับ .024 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า/หรือเท่ากับ 5 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านความก้าวหน้า แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่ปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า/หรือเท่ากับ 5 ปี มีความสำเร็จในการทำงานในด้านความก้าวหน้า น้อยกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .40

สำหรับรายคู่อื่นไม่พบว่ามีผลแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 40 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงาน ในด้านผลสำเร็จของงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วย LSD

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		น้อยกว่า/หรือเท่ากับ 5	5 – 10 ปี	10 – 15 ปี	15 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.28	3.62	3.63	3.68
น้อยกว่า/หรือเท่ากับ 5	3.28	-	-.34 (.064)	-.41** (.009)	-.48** (.000)
5 – 10 ปี	3.62		-	-.07 (.995)	-.14 (.734)
10 – 15 ปี	3.69			-	-.07 (.976)
15 ปีขึ้นไป	3.76				-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 40 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงาน ในด้านผลสำเร็จของงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า

1. พนักงานที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า/หรือเท่ากับ 5 ปี กับพนักงานที่ปฏิบัติงาน 10-15 ปี มี Probability (p) เท่ากับ .009 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า/หรือเท่ากับ 5 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านผลสำเร็จของงานแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่ปฏิบัติงาน 10-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า/หรือเท่ากับ 5 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านผลสำเร็จของงานน้อยกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงาน 10-15 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .41

2. พนักงานที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า/หรือเท่ากับ 5 ปี กับพนักงานที่ปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป มี Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า/หรือเท่ากับ 5 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านผลสำเร็จของงาน แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่ปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า/หรือเท่ากับ 5 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านผลสำเร็จของงาน น้อยกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .48

สำหรับรายคู่อื่นไม่พบว่ามีผลแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 41 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงาน ในด้านความ
ภูมิใจ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วย LSD

ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน		น้อยกว่า/หรือ เท่ากับ 5	5 – 10 ปี	10 – 15 ปี	15 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.70	3.82	4.21	4.23
น้อยกว่า/หรือ เท่ากับ 5	3.70	-	-.12 (.962)	-.51** (.006)	-.53** (.001)
5 – 10 ปี	3.82		-	-.39* (.031)	-.41** (.003)
10 – 15 ปี	4.21			-	-.02 (1.000)
15 ปีขึ้นไป	4.23				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 41 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงาน ในด้านความภูมิใจ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า

1. พนักงานที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า/หรือเท่ากับ 5 ปี กับพนักงานที่ปฏิบัติงาน 10-15 ปี มี Probability (p) เท่ากับ .006 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า/หรือเท่ากับ 5 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านความภูมิใจ แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่ปฏิบัติงาน 10-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า/หรือเท่ากับ 5 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านความภูมิใจ น้อยกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงาน 10-15 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .51

2. พนักงานที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า/หรือเท่ากับ 5 ปี กับพนักงานที่ปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป มี Probability (p) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า/หรือเท่ากับ 5 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านความภูมิใจ แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่ปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า/หรือเท่ากับ 5 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านความภูมิใจ น้อยกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .53

3. พนักงานที่ปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี กับพนักงานที่ปฏิบัติงาน 10-15 ปี มี Probability (p) เท่ากับ .031 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่ปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี มีความสำเร็จในการ

ทำงาน ในด้านความภูมิใจ แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่ปฏิบัติงาน 10-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่ปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านความภูมิใจ น้อยกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงาน 10-15 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .39

4. พนักงานที่ปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี กับพนักงานที่ปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป มี Probability (p) เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่ปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านความภูมิใจ แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่ปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานที่ปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านความภูมิใจ น้อยกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .41

สำหรับรายคู่อื่นไม่พบว่ามีผลแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รายได้ต่อเดือน

สมมติฐานที่ 1.7 รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน

ธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบ ด้วยค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) หรือ Brown-Forsythe และการทดสอบสมมติฐานใช้ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ prop. (p) น้อยกว่า .05 หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และหากค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 42 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเดือนกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ความสำเร็จในการทำงาน ของพนักงานธนาคารออมสิน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.ด้านค่าตอบแทน	2.770*	4	340	.027
2.ด้านความก้าวหน้า	1.889	4	340	.112
3.ด้านผลสำเร็จของงาน	2.495*	4	340	.043
4.ด้านความภูมิใจ	3.293*	4	340	.011
ความสำเร็จในการทำงานโดยรวม	3.900**	4	340	.004

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง Levene's test for Equality of Variances สามารถอธิบายได้ดังนี้

ความสำเร็จในการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่า .01 แสดงว่าค่าแปรปรวนประชากรทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน เมื่อแยกเป็นรายข้อ พบว่า

ข้อ 1.ด้านค่าตอบแทน ข้อ 3.ด้านผลสำเร็จของงาน และข้อ 4.ด้านความภูมิใจ มีค่า Sig. เท่ากับ .027, .043 และ .011 ซึ่งน้อยกว่า .05 แสดงว่าค่าแปรปรวนประชากรทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน ในขณะที่ ข้อ 2.ด้านความก้าวหน้า มีค่า Sig. เท่ากับ .112 ซึ่งมากกว่า .05 แสดงว่าค่าแปรปรวนประชากรทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน

ตาราง 43 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามรายได้ต่อเดือนการปฏิบัติงาน

ความสำเร็จในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	Statistic ^a	df1	df2	F-Prop
1.ด้านค่าตอบแทน	Brown-Forsythe	14.250**	4	204.165	.000
3.ด้านผลสำเร็จของงาน	Brown-Forsythe	4.747**	4	244.066	.001
4.ด้านความภูมิใจ	Brown-Forsythe	6.575**	4	228.299	.000
ความสำเร็จในการทำงานโดยรวม	Brown-Forsythe	9.267**	4	222.778	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 43 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงานของ พนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้ สถิติการทดสอบ Brown-Forsythe สามารถอธิบายได้ดังนี้

ความสำเร็จในการทำงานโดยรวม มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านค่าตอบแทน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ด้านผลสำเร็จของงาน ด้านค่าตอบแทน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงาน ด้านผลสำเร็จของงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ด้านความภูมิใจ ด้านค่าตอบแทน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงาน ด้านความภูมิใจ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เพื่อให้ทราบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานโดยรวม ด้านค่าตอบแทน ด้านผลสำเร็จของงาน และด้านความภูมิใจ แตกต่างกันเป็นรายคู่ใดบ้าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Dunnett's T3 ปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 44 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงานโดยรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วย Dunnett's T3

รายได้ต่อเดือน		ต่ำกว่า 10,000	10,000 – 19,999	20,000– 29,999	30,000– 39,999	40,000 บาทขึ้นไป
	$\bar{X}$	บาท 3.36	บาท 3.52	บาท 3.80	บาท 3.82	3.96
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.36	-	-.16 (.922)	-.44* (.012)	-.46* (.029)	-.61** (.000)
10,000–19,999 บาท	3.52		-	-.28* (.034)	-.29 (.143)	-.44** (.000)
20,000–29,999 บาท	3.80			-	-.02 (1.000)	-.16 (.313)
30,000–39,999 บาท	3.82				-	-.14 (.866)
40,000 บาทขึ้นไป	3.96					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 44 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงานโดยรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือนโดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3 พบว่า

1. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000–29,999 บาท มี Probability (p) เท่ากับ .012 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความสำเร็จในการทำงานโดยรวม แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000–29,999 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความสำเร็จในการทำงานโดยรวม น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000–29,999 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .44

2. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000–39,999 บาท มี Probability (p) เท่ากับ .029 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความสำเร็จในการทำงานโดยรวม แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000–39,999 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มี

รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความสำเร็จในการทำงานโดยรวม น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000–39,999 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .46

3. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 40,000 บาทขึ้นไป มี Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความสำเร็จในการทำงานโดยรวม แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 40,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความสำเร็จในการทำงานโดยรวม น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 40,000 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .61

4. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000–29,999 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 40,000 บาทขึ้นไป มี Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000–29,999 บาท มีความสำเร็จในการทำงานโดยรวม แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 40,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000–29,999 บาท มีความสำเร็จในการทำงานโดยรวม น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 40,000 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .44

สำหรับรายคู่อื่นไม่พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 45 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงาน ในด้าน

ค่าตอบแทน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วย Dunnett's T3

รายได้ต่อเดือน		ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 – 19,999 บาท	20,000– 29,999 บาท	30,000– 39,999 บาท	40,000 บาทขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.24	3.27	3.67	3.82	4.09
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.24	-	-.03 (1.000)	-.43 (.252)	-.58 (.056)	-.85** (.000)
10,000–19,999 บาท	3.27		-	-.40* (.028)	-.55** (.003)	-.83** (.000)
20,000–29,999 บาท	3.67			-	-.15 (.954)	-.43** (.001)
30,000–39,999 บาท	3.82				-	.27 (.267)

ตาราง 45 (ต่อ)

รายได้ต่อเดือน	ต่ำกว่า	10,000 –	20,000–	30,000–	40,000
	10,000	19,999	29,999	39,999	บาทขึ้นไป
$\bar{X}$	บาท	บาท	บาท	บาท	
	3.24	3.27	3.67	3.82	4.09
40,000 บาทขึ้นไป	4.09				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 45 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทน จำแนกตามรายได้ต่อเดือนโดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3 พบว่า

1. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 40,000 บาทขึ้นไป มี Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทน แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 40,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทน น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 40,000 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .85

2. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000–29,999 บาทกับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000–29,999 บาท มี Probability (p) เท่ากับ .028 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000–29,999 บาท มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทน แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000–29,999 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000–29,999 บาท มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทน น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000–29,999 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .40

3. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000–29,999 บาทกับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000–39,999 บาท มี Probability (p) เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000–29,999 บาท มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทน แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000–39,999 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000–29,999 บาท มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทน น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000–39,999 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .55

4. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000–29,999 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 40,000 บาทขึ้นไป มี Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อ

เดือน 10,000–29,999 บาท มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทน แตกต่างเป็นรายคู่กับ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 40,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงาน ที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000–29,999 บาท มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทน น้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 40,000 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .83

5. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000–29,999 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 40,000 บาทขึ้นไป มี Probability (p) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อ เดือน 10,000–29,999 บาท มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทน แตกต่างเป็นรายคู่กับ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 40,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงาน ที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000–29,999 บาท มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทน น้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 40,000 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .43

สำหรับรายคู่อื่นไม่พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 46 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงาน ในด้านผลสำเร็จ ของงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วย Dunnett's T3

รายได้ต่อเดือน		ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 – 19,999 บาท	20,000– 29,999 บาท	30,000– 39,999 บาท	40,000 บาทขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.21	3.53	3.73	3.75	3.76
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.21	-	-.33 (.296)	-.52** (.007)	-.54* (.014)	-.55** (.003)
10,000–19,999 บาท	3.53		-	-.20 (.540)	-.21 (.687)	-.23 (.287)
20,000–29,999 บาท	3.73			-	-.01 (1.000)	-.03 (1.000)
30,000–39,999 บาท	3.75				-	-.01 (1.000)
40,000 บาทขึ้นไป	3.76					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 46 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงาน ในด้านผลสำเร็จของงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือนโดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3 พบว่า

1. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000–29,999 บาท มี Probability (p) เท่ากับ .007 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านผลสำเร็จของงาน แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000–29,999 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านผลสำเร็จของงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000–29,999 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .54

2. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000–39,999 บาท มี Probability (p) เท่ากับ .014 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านผลสำเร็จของงาน แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000–39,999 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านผลสำเร็จของงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000–39,999 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .54

3. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 40,000 บาทขึ้นไป มี Probability (p) เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านผลสำเร็จของงาน แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 40,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านผลสำเร็จของงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 40,000 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .55

สำหรับรายคู่อื่นไม่พบว่ามีผลแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 47 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงาน ในด้านผลสำเร็จของงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วย Dunnett's T3

รายได้ต่อเดือน		ต่ำกว่า 10,000	10,000 – 19,999	20,000– 29,999	30,000– 39,999	40,000 บาทขึ้นไป
	$\bar{X}$	บาท 3.52	บาท 3.85	บาท 4.17	บาท 4.15	บาท 4.27
ต่ำกว่า10,000 บาท	3.52	-	-.34 (.411)	-.65** (.004)	-.63* (.023)	-.75** (.000)
10,000–19,999 บาท	3.85		-	-.31 (.123)	-.29 (.529)	-.42* (.003)
20,000–29,999 บาท	4.17			-	.02 (1.000)	-.10 (.988)
30,000–39,999 บาท	4.15				-	-.12 (.995)
40,000 บาทขึ้นไป	4.27					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 47 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงาน ในด้านผลสำเร็จของงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือนโดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3 พบว่า

1. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า10,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน20,000–29,999 บาท มี Probability (p) เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า10,000 บาท มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านผลสำเร็จของงาน แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000–29,999 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า10,000 บาท มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านผลสำเร็จของงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000–29,999 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .65

2. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า10,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน - 30,000–39,999 บาท มี Probability (p) เท่ากับ .023 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า10,000 บาท มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านผลสำเร็จของงาน แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000–39,999 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า10,000 บาท มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้าน

ผลสำเร็จของงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000–39,999 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .63

3. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า10,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน40,000 บาทขึ้นไป มี Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า10,000 บาท มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านผลสำเร็จของงาน แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน40,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า10,000 บาท มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านผลสำเร็จของงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน40,000 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .75

4. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000–29,999 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 40,000 บาทขึ้นไป มี Probability (p) เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000–29,999 บาท มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านผลสำเร็จของงาน แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน40,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000–29,999 บาท มีความสำเร็จในการทำงาน ในด้านผลสำเร็จของงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน40,000 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .42

สำหรับรายคู่อื่นไม่พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 48 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน

ธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความสำเร็จในการทำงานของ พนักงานธนาคารออมสิน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prop
2.ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	4.947	4	1.237	1.920	.107
	ภายในกลุ่ม	219.007	340	.644		
	รวม	223.954	344			

จากตาราง 48 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติการทดสอบ ANOVA สามารถอธิบายได้ดังนี้

2. ด้านความก้าวหน้า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .107 เท่ากับ .005 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รายได้ต่อ

เดือนแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

สมมติฐานข้อที่ 2 ความสามารถทางสติปัญญา มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ความสามารถทางสติปัญญา ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

H_1 : ความสามารถทางสติปัญญา มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 49 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางสติปัญญา กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ความสามารถทางสติปัญญา	ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน				
	n	r	p	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
1.ความถูกต้องแม่นยำด้านตัวเลขของท่าน (มาก - น้อย)	345	.184**	.001	ต่ำมาก	เดียวกัน
2.ความสามารถในการอธิบายหรือให้ความรู้แก่บุคคลอื่น(มาก - น้อย)	345	.239**	.000	ค่อนข้างต่ำ	เดียวกัน
3. ความสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างรวดเร็วและถูกต้อง (มาก - น้อย)	345	.265**	.000	ค่อนข้างต่ำ	เดียวกัน
4. ความสามารถในการสรุปข้อมูลของท่าน (มาก - น้อย)	345	.316**	.000	ค่อนข้างต่ำ	เดียวกัน
5.ความสามารถในการจดจำและระลึกข้อมูลต่างๆ(ความจำดี - ความจำไม่ค่อยดี)	345	.233**	.000	ค่อนข้างต่ำ	เดียวกัน

ตาราง 49 (ต่อ)

ความสามารถทางสติปัญญา	ความสำเร็จในการทำงานของ พนักงานธนาคารออมสิน				
	n	r	p	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ความสามารถทางสติปัญญาโดยรวม	345	.316**	.000	ค่อนข้างต่ำ	เดียวกัน

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 49 ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางสติปัญญา กับ ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ความสามารถทางสติปัญญาโดยรวม กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสามารถทางสติปัญญาโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .316 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความสามารถทางสติปัญญาโดยรวม มากขึ้นจะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ในข้อความสามารถในการอธิบายหรือให้ความรู้แก่บุคคลอื่น (มาก - น้อย) ในข้อความสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างรวดเร็วและถูกต้อง (มาก - น้อย) ในข้อ ความสามารถในการสรุปข้อมูลของท่าน (มาก - น้อย) และในข้อ ความสามารถในการจดจำและระลึกข้อมูลต่างๆ (ความจำดี - ความจำไม่ค่อยดี) กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน มีค่า Probability (p) เท่ากัน คือ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสามารถในการอธิบายหรือให้ความรู้แก่บุคคลอื่น การทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างรวดเร็วและถูกต้อง การในการสรุปข้อมูล และในข้อ ความสามารถในการจดจำและระลึกข้อมูลต่างๆ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .239, .265, .316 และ .233 ตามลำดับ แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความสามารถในการอธิบายหรือให้ความรู้แก่บุคคลอื่น

ทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างรวดเร็วและถูกต้อง สามารถในการสรุปข้อมูล และสามารถจดจำและระลึกข้อมูลต่างๆ ได้ดีมากขึ้น จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

ในข้อ ความถูกต้องแม่นยำด้านตัวเลขของท่าน (มาก - น้อย) กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน มีค่า Probability (p) เท่ากัน คือ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความถูกต้องแม่นยำด้านตัวเลข มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .184 ตามลำดับ แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความถูกต้องแม่นยำด้านตัวเลขมากขึ้น จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน เพิ่มขึ้นในระดับต่ำมาก

สมมติฐานข้อที่ 3 ความสามารถทางด้านทักษะ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ความสามารถทางด้านทักษะ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

H_1 : ความสามารถทางด้านทักษะ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 50 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางด้านทักษะ กับความสำเร็จ
ในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ความสามารถทางด้านทักษะ	ความสำเร็จในการทำงานของ พนักงานธนาคารออมสิน				
	n	r	p	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านแนวความคิด					
1.ลักษณะด้านความคิด(คิดทำสิ่งใหม่-ทำสิ่งเดิม)	345	.218**	.000	ค่อนข้างต่ำ	เดียวกัน
2.ลักษณะการทำงาน(จัดลำดับตามความสำคัญ ของงาน -จัดลำดับตามความชอบ)	345	.306**	.000	ค่อนข้างต่ำ	เดียวกัน
ด้านแนวความคิดโดยรวม	345	.307**	.000	ค่อนข้างต่ำ	เดียวกัน
ด้านมนุษยสัมพันธ์					
1. การทำงานร่วมกับผู้อื่น (ชอบทำงานร่วมกับ ผู้อื่น - ชอบทำงานตามลำพัง)	345	.265**	.000	ค่อนข้างต่ำ	เดียวกัน
2.การแสดงความคิดเห็น(เป็นผู้นำด้านความคิด - ชอบทำตามความคิดของผู้อื่น)	345	.214**	.000	ค่อนข้างต่ำ	เดียวกัน
ด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวม	345	.289**	.000	ค่อนข้างต่ำ	เดียวกัน
ด้านเทคนิค					
1.ความสามารถในการคิดค้นวิธีการทำงานให้ แล้วเสร็จได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น(เสมอ-น้อย ครั้ง)	345	.328**	.000	ค่อนข้างต่ำ	เดียวกัน
2.ความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์หรือ อุปกรณ์สื่อสารต่าง ๆ (มาก -น้อย)	345	.012	.827	ไม่สัมพันธ์กัน	-
3.การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้กับงาน ที่ทำอยู่(เสมอ -ไม่เคย)	345	.089	.099	ไม่สัมพันธ์กัน	-
4.ความชำนาญในงานที่ทำอยู่(มาก -น้อย)	345	.340**	.000	ค่อนข้างต่ำ	เดียวกัน
ด้านเทคนิคโดยรวม	345	.236**	.000	ค่อนข้างต่ำ	เดียวกัน
ทักษะอื่นในการทำงานโดยรวม	345	.324**	.000	ค่อนข้างต่ำ	เดียวกัน

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 50 ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางด้านทักษะ กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ความสามารถทางด้านทักษะอื่นโดยรวม กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสามารถทางด้านทักษะอื่นโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .324 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความสามารถทางด้านทักษะอื่นโดยรวม มากขึ้น จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านแนวความคิด

ความสามารถทางด้านแนวความคิดโดยรวม กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสามารถทางด้านแนวความคิดโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .307 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความสามารถทางด้านแนวความคิดโดยรวมมากขึ้น จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ในข้อ ลักษณะด้านความคิด(คิดทำสิ่งใหม่-ทำสิ่งเดิม) และในข้อ ลักษณะการทำงาน (จัดลำดับตามความสำคัญของงาน -จัดลำดับตามความชอบ) มีค่า Probability (p) เท่ากัน คือ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ลักษณะด้านความคิดและลักษณะการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .218 และ .306 ตามลำดับ แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมี ลักษณะด้านความคิดที่จะทำงานใหม่ๆอยู่เสมอ และทำงานโดยจัดลำดับตามความสำคัญของงานมากขึ้น จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

ด้านมนุษยสัมพันธ์

ด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวม กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .289 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความสามารถทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวม มากขึ้น จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ในข้อ การทำงานร่วมกับผู้อื่น (ชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น - ชอบทำงานตามลำพัง) และในข้อ การแสดงความคิดเห็น(เป็นผู้นำด้านความคิด - ชอบทำตามความคิดของผู้อื่น) มีค่า Probability (p) เท่ากัน คือ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การทำงานร่วมกับ และในข้อ การแสดงความคิดเห็น มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .265 และ .214 ตามลำดับ แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความชอบในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และมีการแสดงความคิดเห็น มากขึ้น จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

ด้านเทคนิค

ด้านเทคนิคโดยรวม กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสามารถด้านเทคนิคโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .236 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความสามารถทักษะทางด้านเทคนิคโดยรวม มากขึ้น จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ในข้อ ความสามารถในการคิดค้นวิธีการทำงานให้แล้วเสร็จได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (เสมอ-น้อยครั้ง) และในข้อ ความชำนาญในงานที่ทำอยู่(มาก -น้อย) มีค่า Probability (p) เท่ากัน คือ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสามารถในการคิดค้นวิธีการทำงานให้แล้วเสร็จได้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและในข้อ ความชำนาญในงานที่ทำอยู่ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน

ธนาคารออมสิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .328 และ .340 ตามลำดับ แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความสามารถในการคิดค้นวิธีการทำงานให้แล้วเสร็จได้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและ ความชำนาญในงานที่ทำอยู่มากขึ้น จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

ในข้อ ความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์หรืออุปกรณ์สื่อสารต่าง ๆ (มาก –น้อย) และในข้อ การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้กับงานที่ทำอยู่(เสมอ –ไม่เคย) มีค่า Probability (p) เท่ากับ .827 และ .099 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์หรืออุปกรณ์สื่อสารต่าง และการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้กับงานที่ทำอยู่ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

สมมติฐานข้อที่ 4 บุคลิกภาพของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : บุคลิกภาพของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

H_1 : บุคลิกภาพของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 51 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

บุคลิกภาพ	ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน				
	n	r	p	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. ความมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน (ชอบที่จะอยู่กับคนอื่น – ชอบอยู่ตามลำพัง)	345	.248**	.000	ค่อนข้างต่ำ	เดียวกัน
2. ความสามารถในการแก้ปัญหาข้อขัดแย้ง (ทุกครั้ง-ไม่เคยเลย)	345	.429**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
3. ความรับผิดชอบในการทำงาน(ทันตามกำหนดทุกครั้ง –ไม่ทันตามกำหนดทุกครั้ง)	345	.377**	.000	ค่อนข้างต่ำ	เดียวกัน
4. การแสดงออกทางอารมณ์ (เก็บความรู้สึก-แสดงความรู้สึก)	345	.322**	.000	ค่อนข้างต่ำ	เดียวกัน
5. ความต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ (มาก –น้อย)	345	.221**	.000	ค่อนข้างต่ำ	เดียวกัน
บุคลิกภาพโดยรวม	345	.437**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 51 ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

บุคลิกภาพโดยรวม กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .437 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีบุคลิกภาพโดยรวมที่ดีมากขึ้น จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ในข้อ ความสามารถในการแก้ปัญหาข้อขัดแย้ง (ทุกครั้ง-ไม่เคยเลย) กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ

ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาข้อขัดแย้ง มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .429 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความสามารถในการแก้ปัญหาข้อขัดแย้งที่ดีมากขึ้น จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ในข้อ ความมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน (ชอบที่จะอยู่กับคนอื่น - ชอบอยู่ตามลำพัง) ในข้อ ความรับผิดชอบในการทำงาน(ทันตามกำหนดทุกครั้ง -ไม่ทันตามกำหนดทุกครั้ง) ในข้อ การแสดงออกทางอารมณ์ (เก็บความรู้สึก-แสดงความรู้สึก) และในข้อ ความต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ (มาก -น้อย) กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน มีค่า Probability (p) เท่ากัน คือ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน การแสดงออกทางอารมณ์ และความต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .248, .377, .322 และ .221 ตามลำดับ แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน การแสดงออกทางอารมณ์ และความต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ดีมากขึ้น จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

สมมติฐานข้อที่ 5 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

H_1 : ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 52 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ กับ
ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่	ความสำเร็จในการทำงานของ พนักงานธนาคารออมสิน				
	n	r	p	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. ชีวิตนี้เต็มไปด้วยพลังใจ - ขาดพลังใจ	345	.455**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
2. มีชีวิตที่สะดวกสบายมาก - มีชีวิตที่ สะดวกสบายน้อย	345	.410**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
3. มีความราบรื่น - มีอุปสรรค	345	.472**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
4. มีความสุขมาก - ความสุขน้อย	345	.497**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
5. มีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มาก- ไม่พอใจในชีวิตความเป็นอยู่	345	.498**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวม	345	.583**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 52 ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ กับ ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวม กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .583 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวม ที่ดีมากขึ้น จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ในข้อ ชีวิตนี้เต็มไปด้วยพลังใจ - ขาดพลังใจ ในข้อ มีชีวิตที่สะดวกสบายมาก - มีชีวิตที่สะดวกสบายน้อย ในข้อ มีความราบรื่น - มีอุปสรรค ในข้อ มีความสุขมาก - ความสุขน้อย และใน

ข้อ มีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มาก-ไม่พอใจในชีวิตความเป็นอยู่ มีค่า Probability (p) เท่ากัน คือ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .455, .410, .472, .497 และ .498 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีชีวิตที่มีพลังใจ มีความสะดวกสบาย มีความราบรื่น มีความสุข และมีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ที่ดีมากขึ้น จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 53 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
ข้อมูลประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน		
เพศที่ต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน		t-test
ความสำเร็จในการทำงาน		
1. ด้านค่าตอบแทน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	
2. ด้านความก้าวหน้า	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	
3. ด้านผลสำเร็จของงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	
4. ด้านความภูมิใจ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	

ตาราง 53 (ต่อ)

สมมติฐานที่ 1 (ต่อ)	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
อายุที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงาน ของพนักงานธนาคารออมสินในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน ความสำเร็จในการทำงาน		
1. ด้านค่าตอบแทน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Brown-Forsythe
2. ด้านความก้าวหน้า	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
3. ด้านผลสำเร็จของงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
4. ด้านความภูมิใจ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
สถานภาพที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการ ทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน ความสำเร็จในการทำงาน		
1. ด้านค่าตอบแทน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
2. ด้านความก้าวหน้า	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
3. ด้านผลสำเร็จของงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	BrownForsythe
4. ด้านความภูมิใจ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จใน การทำงาน of พนักงานธนาคารออมสินใน เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่าง กัน ความสำเร็จในการทำงาน		
1. ด้านค่าตอบแทน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
2. ด้านความก้าวหน้า	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
3. ด้านผลสำเร็จของงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
4. ด้านความภูมิใจ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test

ตาราง 53 (ต่อ)

สมมติฐานที่ 1 (ต่อ)	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
ตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน ความสำเร็จในการทำงาน		
1. ด้านค่าตอบแทน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Brown-Forsythe
2. ด้านความก้าวหน้า	สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
3. ด้านผลสำเร็จของงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
4. ด้านความภูมิใจ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน ความสำเร็จในการทำงาน		
1. ด้านค่าตอบแทน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Brown-Forsythe
2. ด้านความก้าวหน้า	สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
3. ด้านผลสำเร็จของงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
4. ด้านความภูมิใจ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน ความสำเร็จในการทำงาน		
1. ด้านค่าตอบแทน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Brown-Forsythe
2. ด้านความก้าวหน้า	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
3. ด้านผลสำเร็จของงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Brown-Forsythe
4. ด้านความภูมิใจ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Brown-Forsythe

ตาราง 53 (ต่อ)

สมมติฐานที่ 2	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
ความสามารถทางสติปัญญา มีความสัมพันธ์กับ ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคาร ออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson correlation
สมมติฐานที่ 3		
ความสามารถทางด้านทักษะ มีความสัมพันธ์กับ ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคาร ออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson correlation
สมมติฐานที่ 4		
บุคลิกภาพของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับ ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคาร ออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson correlation
สมมติฐานที่ 5		
ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ มีความสัมพันธ์กับ ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคาร ออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson correlation

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยเปรียบเทียบปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ที่มีต่อความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ความสามารถทางสติปัญญา ความสามารถทางด้านทักษะอื่น ได้แก่ ทักษะด้านแนวความคิด ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านเทคนิค บุคลิกภาพ และความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล เพื่อนำผลการศึกษาข้อมูลวิจัยในครั้งนี้ไปเป็นแนวทางให้ธนาคารออมสินสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานภายในองค์กร และเพื่อให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับ ความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ตลอดเวลา เมื่อพนักงานมีความสุขกับการทำงาน และพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของตนเองแล้ว ซึ่งอันเนื่องมาจากมีความสำเร็จในการทำงาน ก็จะทำงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ และย่อมส่งผลต่อธนาคาร ทั้งในด้านของปริมาณ และคุณภาพ ซึ่งทำให้ธนาคารสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยข้อมูลทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ ที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางด้านสติปัญญา กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
3. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถด้านทักษะ กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ครั้งนี้ จะก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้

1. ผลของงานวิจัยใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารสามารถนำไปวางแผน ปรับปรุง แก้ไขด้านการจัดการองค์กร และการบริหารงานบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน ตลอดจนนำพาพนักงานและองค์กรไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน
2. เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐาน ซึ่งสามารถนำไปขยายขอบเขตของความรู้ หรือศึกษาต่อในส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงาน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อไป

สมมติฐานในการวิจัย

จากแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ได้กำหนดสมมติฐานเพื่อการศึกษาสำหรับการวิจัยไว้ดังนี้

1. ข้อมูลประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ ที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน
2. ความสามารถทางสติปัญญา มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
3. ความสามารถทางด้านทักษะ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
4. บุคลิกภาพของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
5. ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการและระดับบริหาร ของธนาคารออมสินที่ปฏิบัติงานสาขา ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีจำนวน 1,454 คน (ที่มา: งานทะเบียนประวัติ ธนาคารออมสิน 2 มกราคม 2550)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น พนักงานระดับปฏิบัติการ และระดับบริหาร ของธนาคารออมสินที่ปฏิบัติงานสาขา ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวน 345 คน จาก จำนวนประชากร 1,454 คน

การสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างสำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักการสุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังนี้ ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างระดับชั้น อย่างมีสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) จากนั้นก็ใช้การสุ่มรายชื่อสาขาโดยใช้ วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยการจับฉลากเพื่อที่จะได้กลุ่มตัวอย่างที่สามารถเป็นตัวแทนที่ดีครบทุกสังกัด และคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยได้ขนาดของกลุ่ม ตัวอย่างจำนวน 345 คน จากจำนวนประชากร 1,454 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้าง เครื่องมือและขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ หรือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งประกอบด้วย คำถาม 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน โดยแบบสอบถามเป็นแบบ ปลายปิด (Close-ended response questions) จำนวน 7 ข้อ คำตอบมี 2 ตัวเลือก (Dichotomous choices) และหลายตัวเลือก (Multiple choices)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสามารถทางสติปัญญาของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการสร้างแบบสอบถามแบบ Semantic Differential Scale โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภท อันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะอื่นของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการสร้าง แบบสอบถามแบบ Semantic Differential Scale โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับ จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการสร้าง แบบสอบถามแบบ Semantic Differential Scale โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการสร้างแบบสอบถามแบบ Semantic Differential Scale โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 6 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการสร้างแบบสอบถามแบบ Semantic Differential Scale โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับ จำนวน 5 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้กับผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งการสอบถามด้วยตนเองตามพื้นที่ในการวิจัย และส่งทางไปรษณีย์ไปให้กับกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งรวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 345 คน

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการดังนี้

การจัดทำข้อมูล

1. ตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้ทำการเก็บข้อมูล
2. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้อง ไปทดสอบค่าความเชื่อมั่น
3. นำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้คอมพิวเตอร์ในการคำนวณหาค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window (Statistical Pack for the Social Science for Windows) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ได้ตั้งเอาไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ใช้วิเคราะห์ข้อมูล
 - 1.1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน จากแบบสอบถามส่วนที่ 1 นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และแสดงผลเป็นร้อยละ (Percentage)
 - 1.2 ความสามารถทางสติปัญญา ความสามารถทางทักษะอื่น บุคลิกภาพ ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ จากแบบสอบถามส่วนที่ 2,3,4,5 และส่วนที่ 6 ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน
 - 2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics)

2.2.1 การทดสอบสมมติฐานในส่วนที่ 1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล แตกต่างกัน

2.2.1.1 การวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ t-test (Independent t-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ได้แก่ เพศ

2.2.1.2 การวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

2.2.2 ทดสอบสมมติฐานในส่วนที่ 2 ความสามารถทางสติปัญญา ที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล การวิเคราะห์ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

2.2.3. ทดสอบสมมติฐานในส่วนที่ 3 ความสามารถทางด้านทักษะอื่น ที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงาน ของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล การวิเคราะห์ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

2.2.4 ทดสอบสมมติฐานในส่วนที่ 4 บุคลิกภาพ ที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงาน ของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล การวิเคราะห์ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

2.2.5 ทดสอบสมมติฐานในส่วนที่ 5 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงาน ของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล การวิเคราะห์ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

2.2.6 ทดสอบสมมติฐานในส่วนที่ 6 ความสำเร็จของพนักงานที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงาน ของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล การวิเคราะห์ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ t-test (Independent t-test) ได้แก่

1. เพศที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน

ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ได้แก่

2. อายุที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน

3. สถานภาพที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน

4. ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน

5. ตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน

7. รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน

ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์หีสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

8. ความสามารถทางสติปัญญา มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

9. ความสามารถทางด้านทักษะ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

10. บุคลิกภาพของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

11. ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 65.51 อายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.26 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี/หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 70.43 พนักงานปฏิบัติการ 6-7 คิดเป็นร้อยละ 48.99 ปฏิบัติงานมาเป็นเวลา 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 47.54 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 31.30

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถทางสติปัญญาของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล พบว่า

พนักงานมีความสามารถทางสติปัญญาโดยรวม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 โดยจำแนกเป็นรายข้อได้ดังนี้

พนักงานมีความสามารถทางสติปัญญา อยู่ในระดับดี ในข้อ ความสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างรวดเร็วและถูกต้อง (มาก -น้อย) ในข้อ ความถูกต้องแม่นยำด้านตัวเลขของท่าน (มาก-น้อย) ในข้อ ความสามารถในการสรุปข้อมูลของท่าน(มาก-น้อย) และในข้อความสามารถในการอธิบายหรือให้ความรู้แก่บุคคลอื่น (มาก - น้อย) เท่ากับในข้อ ความสามารถในการจดจำและระลึกข้อมูลต่างๆ (ความจำดี - ความจำไม่ค่อยดี) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83, 3.76, 3.75 และ 3.63 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะอื่น ได้แก่ ทักษะด้านแนวคิด ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านเทคนิค ของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล พบว่า

พนักงานมีทักษะอื่นในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 สามารถจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านแนวความคิด

พนักงานมีทักษะในการทำงานด้านแนวความคิดโดยรวม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 โดยจำแนกเป็นรายข้อได้ดังนี้

พนักงานมีทักษะในการทำงาน ด้านแนวความคิด อยู่ในระดับดี ในข้อ ลักษณะการทำงาน (จัดลำดับตามความสำคัญของงาน -จัดลำดับตามความชอบ) และในข้อ ลักษณะด้านความคิด (คิดทำสิ่งใหม่- ทำสิ่งเดิม) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และ 3.63 ตามลำดับ

ด้านมนุษยสัมพันธ์

พนักงานมีทักษะในการทำงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 โดยจำแนกเป็นรายชื่อได้ดังนี้

พนักงานมีทักษะในการทำงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับดี ในข้อ การทำงานร่วมกับผู้อื่น (ชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น- ชอบทำงานตามลำพัง) และในข้อ การแสดงความคิดเห็น(เป็นผู้นำด้านความคิด - ชอบทำตามความคิดของผู้อื่น) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และ 3.56 ตามลำดับ

ด้านเทคนิค

พนักงานมีทักษะในการทำงาน ด้านเทคนิคโดยรวม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 โดยจำแนกเป็นรายชื่อได้ดังนี้

พนักงานมีทักษะในการทำงาน ด้านเทคนิค อยู่ในระดับดี ในข้อ ความชำนาญในงานที่ทำอยู่(มาก –น้อย) ในข้อ ความสามารถในการคิดค้นวิธีการทำงานให้แล้วเสร็จได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (เสมอ – น้อยครั้ง) ในข้อ การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้กับงานที่ทำอยู่(เสมอ – ไม่เคย) และในข้อ ความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์หรืออุปกรณ์สื่อสารต่าง ๆ (มาก –น้อย)โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87, 3.69, 3.51 และ 3.47 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบุคลิกภาพของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล พบว่า

พนักงานมีความบุคลิกภาพโดยรวม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 โดยอธิบายเป็นรายชื่อได้ดังนี้

พนักงานมีบุคลิกภาพ อยู่ในระดับดี ในข้อ ความต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ (มาก –น้อย) ในข้อ ความรับผิดชอบในการทำงาน(ทันตามกำหนดทุกครั้ง –ไม่ทันตามกำหนดทุกครั้ง) ในข้อ มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน (ชอบที่จะอยู่กับคนอื่น – ชอบอยู่ตามลำพัง) ในข้อ2. ความสามารถในการแก้ปัญหาข้อขัดแย้ง(ทุกครั้ง-ไม่เคยเลย) และในข้อ การแสดงออกทางอารมณ์ (เก็บความรู้สึก – แสดงความรู้สึก) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11, 4.09, 3.94, 3.75 และ 3.74 ตามลำดับ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล พบว่า

พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 โดยอธิบายเป็นรายชื่อได้ดังนี้

พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ อยู่ในระดับดี ในข้อ มีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มาก-ไม่พอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ในข้อ ชีวิตนี้เต็มไปด้วยพลังใจ - ขาดพลังใจ ในข้อ

มีความสุขมาก - ความสุขน้อย ในข้อ มีชีวิตที่สะดวกสบายมาก - มีชีวิตที่สะดวกสบายน้อยและในข้อ มีความราบรื่น - มีอุปสรรค โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97, 3.95, 3.86, 3.75 และ 3.70 ตามลำดับ

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน ธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล พบว่า

พนักงานมีความสำเร็จในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 โดยจำแนกเป็นรายข้อได้ดังนี้

พนักงานมีความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับดี ในข้อ ท่านมีความภูมิใจในงานที่ทำอยู่ (ภูมิใจมาก - ไม่ภูมิใจเลย) ในข้อ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงาน (คุ้มค่ามาก - ไม่คุ้มค่าเลย) ในข้อ ผลสำเร็จของงาน (มากกว่าที่ตั้งเป้าหมาย - ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย) และในข้อ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (มีมาก - น้อย) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07, 3.70, 3.66 และ 3.61 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ข้อมูลประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ ที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 อายุแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินโดยรวม ด้านค่าตอบแทน และด้านความภูมิใจ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า สถานภาพแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงาน
ของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน**

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 1.5 ตำแหน่งแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของ
พนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน**

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ตำแหน่งแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 1.6 ระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงาน
ของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน**

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 1.7 รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงาน
ของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน**

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินโดยรวม ด้านค่าตอบแทน ด้านผลสำเร็จของงาน และด้านความภูมิใจ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 2 ความสามารถทางสติปัญญา มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จใน
การทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความสามารถทางสติปัญญา มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาความสามารถทางสติปัญญาเป็นรายข้อพบว่า

1.ความถูกต้องแม่นยำด้านตัวเลขของท่าน กับความสำเร็จในการทำงานสรุปได้ว่าความสามารถด้านสติปัญญาในข้อความถูกต้องแม่นยำด้านตัวเลขมีความสัมพันธ์ กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความถูกต้องแม่นยำด้านตัวเลข

มาก จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน เพิ่มขึ้นในระดับต่ำมากซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.ความสามารถในการอธิบายหรือให้ความรู้แก่บุคคลอื่น กับความสำเร็จในการทำงาน สรุปได้ว่า ความสามารถด้านสติปัญญาในข้อความสามารถในการอธิบายหรือให้ความรู้แก่บุคคลอื่น มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความสามารถในการอธิบายหรือให้ความรู้แก่บุคคลอื่นมากขึ้น จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.ความสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างรวดเร็วและถูกต้องกับความสำเร็จในการทำงาน สรุปได้ว่า ความสามารถทางสติปัญญาในข้อความสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างรวดเร็วและถูกต้องมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างรวดเร็วและถูกต้องมากขึ้น จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.ความสามารถในการสรุปข้อมูลกับความสำเร็จในการทำงาน สรุปได้ว่า ความสามารถทางสติปัญญา ในข้อความสามารถในการสรุปข้อมูลมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความสามารถในการสรุปข้อมูลมากขึ้น จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.ความสามารถในการจดจำและระลึกข้อมูลต่าง ๆ กับความสำเร็จในการทำงาน สรุปได้ว่า ความสามารถด้านสติปัญญาในข้อความสามารถในการจดจำและระลึกข้อมูลต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความสามารถในการจดจำและระลึกข้อมูลต่าง ๆ มากขึ้น จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3 ความสามารถทางทักษะ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความสามารถทางทักษะอื่นโดยรวมของพนักงาน ในด้านแนวความคิด ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านเทคนิค มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของ

พนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาความสามารถทางทักษะเป็นรายข้อพบว่า

1. ทักษะทางด้านแนวความคิดโดยรวมกับความสำเร็จในการทำงาน สรุปได้ว่า ทักษะอื่นในด้านแนวความคิดของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีทักษะทางด้านแนวความคิดโดยรวมมากขึ้น จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวมกับความสำเร็จในการทำงาน สรุปได้ว่า ทักษะอื่นในด้านมนุษยสัมพันธ์ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวมมากขึ้น จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ทักษะทางด้านเทคนิคโดยรวมกับความสำเร็จในการทำงาน สรุปได้ว่า ทักษะอื่นในด้านเทคนิคของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีทักษะทางด้านเทคนิคโดยรวมมากขึ้น จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 4 บุคลิกภาพของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลิกภาพโดยรวมของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาบุคลิกภาพของพนักงานเป็นรายข้อพบว่า

1. ความมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานกับความสำเร็จในการทำงาน สรุปได้ว่าบุคลิกภาพในข้อความมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานมากขึ้น จะมี

ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.ความสามารถในการแก้ปัญหาข้อขัดแย้งกับความสำเร็จในการทำงาน สรุปได้ว่าบุคลิกภาพในข้อความสามารถในการแก้ปัญหาข้อขัดแย้งมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความสามารถในการแก้ปัญหาข้อขัดแย้งมากขึ้น จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน เพิ่มขึ้นในระดับปานกลางซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.ความรับผิดชอบในการทำงานกับความสำเร็จในการทำงาน สรุปได้ว่าบุคลิกภาพในข้อความรับผิดชอบในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความรับผิดชอบในการทำงานทันตามกำหนดทุกครั้งมากขึ้น จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.การแสดงออกทางอารมณ์กับความสำเร็จในการทำงาน สรุปได้ว่าบุคลิกภาพในข้อการแสดงออกทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีการแสดงออกทางอารมณ์เก็บความรู้สึกได้มากขึ้น จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.ความต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ กับความสำเร็จในการทำงาน สรุปได้ว่าบุคลิกภาพในข้อความต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความสามารถในการแก้ปัญหาข้อขัดแย้งมากขึ้น จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 5 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาบุคลิกภาพของพนักงานเป็นรายข้อพบว่า

1.ชีวิตนี้เต็มไปด้วยพลังใจกับความสำเร็จในการทำงาน สรุปได้ว่าความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในข้อชีวิตนี้เต็มไปด้วยพลังใจมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีชีวิตที่เต็มไปด้วยพลังใจมากขึ้น จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน เพิ่มขึ้นในระดับปานกลางสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.ชีวิตที่สะดวกสบายมากกับความสำเร็จในการทำงาน สรุปได้ว่าความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในข้อชีวิตที่สะดวกสบายมากมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีชีวิตที่สะดวกสบายมากขึ้น จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน เพิ่มขึ้นในระดับปานกลางสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.มีความราบรื่นกับความสำเร็จในการทำงาน สรุปได้ว่าความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในข้อมีความราบรื่นมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความราบรื่นมากขึ้น จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน เพิ่มขึ้นในระดับปานกลางสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.มีความสุขกับความสำเร็จในการทำงาน สรุปได้ว่าความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในข้อมีความสุขมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความสุขมากขึ้น จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน เพิ่มขึ้นในระดับปานกลางสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.ความพึงพอใจในชีวิตกับความสำเร็จในการทำงาน สรุปได้ว่าความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในข้อความพึงพอใจในชีวิตมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในชีวิตมากขึ้น จะมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน เพิ่มขึ้นในระดับปานกลางสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลตามสมมติฐานได้ดังนี้

1 ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ได้แก่ อายุ ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน อภิปรายผลได้ดังนี้

- อายุแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี และ 31-40 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่าง ที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า มีประสบการณ์ในการทำงานที่มากกว่า ซึ่งรวมไปถึงหน้าที่ความรับผิดชอบต่องานมากกว่า ค่าตอบแทนที่ได้ย่อมมากกว่ากลุ่มที่มีอายุน้อย ความสำเร็จในการทำงานยังเป็นแรงกระตุ้นเพื่อให้พนักงานทำงานโดยมีจุดมุ่งหมาย หรือตั้งเป้าหมายชีวิตที่จะต้องทำงานให้ประสบผลสำเร็จ เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อีกทั้ง อรัญญา สุวรรณวิก (2542) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทยูคอม พบว่า อายุพนักงานของบริษัทยูคอมที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานยูคอมที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานยูคอมที่มีอายุน้อย ดังนั้นพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน จึงมีความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน

- ตำแหน่งแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติงาน 3-5 มีความสำเร็จในการทำงาน น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติงาน 6-7 และพนักงานบริหาร อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานที่สูงกว่า การประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของค่าตอบแทน ความก้าวหน้า ผลสำเร็จของงาน และความภูมิใจในงาน ย่อมมากกว่ากลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติงาน 3-5 เกียวเนื่องมาจากหน้าที่และความรับผิดชอบที่เกิดขึ้นตามตำแหน่งที่รับผิดชอบ ซึ่งเป็นไปได้ว่าพนักงานระดับปฏิบัติงาน 3-5 ขาดการอบรมและการพัฒนาบุคลากรที่ดี หรือประสบการณ์การทำงานน้อยกว่าพนักงานระดับปฏิบัติงาน 6-7 และพนักงานบริหาร ดังนั้นพนักงานที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน จึงมีความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุดเขต เอกสุข (2545) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน กรณีศึกษาเขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี พบว่า วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี ที่มีระดับปฏิบัติการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญ และความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี และ 5 - 10 ปี มีความสำเร็จในการทำงาน น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงาน 11-15 ปี และ 15 ปีขึ้นไป อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานมากกว่า ย่อมประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงานมากกว่า ไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จในภาพรวม ค่าตอบแทน ความก้าวหน้า ผลสำเร็จของงาน และความภูมิใจในงาน เนื่องจากประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าและเป็นผลมาจากเรียนรู้เกี่ยวกับงานนั้นให้ถ่องแท้ มีการคิดสังเคราะห์และฝึกทักษะให้เชี่ยวชาญ อาจแสวงหาจากการอ่าน หรือวิเคราะห์งาน การพยายามหาวิธี

สำเร็จรูปเพื่อไม่ต้องเหนื่อยแรง เป็นโอกาสที่จะยกระดับตนเองให้สูงขึ้นไป นอกจากเรียนรู้เรื่องงานจากระยะเวลาในการปฏิบัติงานแล้ว พนักงานยังคงต้องเรียนรู้คนด้วย ซึ่งงานส่วนใหญ่สำเร็จได้ด้วยทีม ไม่ใช่เพราะฝีมือ คนใดคนหนึ่ง การเรียนรู้คนตั้งแต่ระดับหัวหน้า ผู้ร่วมงานและลูกน้องจึงเป็นจิตวิทยาในการทำงานที่สำคัญ เพราะมีส่วนช่วยให้ได้รับความร่วมมือและเกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน อีกทั้งพนักงานที่เริ่มต้นทำงานจะอยู่ในช่วงปรับตัวให้เข้ากับที่ทำงาน และการได้รับการยอมรับจากธนาคาร เมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานที่ทำงานมา 15 ปีขึ้นไป ซึ่งยิ่งอายุงานน้อยก็จะยิ่งรู้สึกถึงความไม่มั่นคง ดังนั้นพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จึงมีความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริพงษ์ เจริญสุข (2545) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานสายวิศวกรรม ศึกษาเฉพาะองค์กรการโทรศัพท์แห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่พบว่า พนักงานที่มีอายุงานในองค์กรการสูง มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำ

- รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท 10,000–29,999 บาท และ 30,000–39,999 บาท มีความสำเร็จในการทำงาน น้อยกว่ากลุ่มกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 40,000–49,999 บาท และ 50,000 บาทขึ้นไป อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้มากกว่า หน้าที่ความรับผิดชอบต่องานย่อมสูงกว่า ซึ่งรวมไปถึงตำแหน่งงานที่สูง ซึ่งก็หมายความว่า คนที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ต้องมีแรงกระตุ้น ที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ กระตุ้นตนเองให้มีความมุ่งมั่นมานะไปสู่เป้าหมายเบื้องหน้า มีใจสู้งาน ซึ่งรวมไปถึงสิ่งเหล่านี้ ได้แก่ เงินเดือนมาก ตำแหน่งงานสูง ความสำเร็จที่เกิดจากงานย่อมมาพร้อมกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องค่าตอบแทน ความก้าวหน้า ผลสำเร็จของงาน และความภูมิใจในงาน ย่อมเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน ดังนั้นพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน จึงมีความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของรัชดาภรณ์ เด่นพงศ์พันธุ์ (2539) ที่พบว่าโบนัสและค่าตอบแทนอื่น ๆ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรด้วย

2 ความสามารถทางสติปัญญา มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ความสามารถทางสติปัญญา มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการอธิบายหรือให้ความรู้แก่บุคคลอื่น การทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างรวดเร็วและถูกต้อง และการจดจำและระลึกข้อมูลต่างๆ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2541: 48) ความสามารถทางสติปัญญา (Intellectual ability) ความสามารถของบุคคลจะ

แตกต่างกัน ซึ่งเป็นผลมาจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม สถิติปัญญาดังกล่าวจะแสดงออกซึ่งความสามารถที่เด่นชัด หรือความสามารถที่ด้อย ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของงาน ความสามารถทางสติปัญญาสามารถทดสอบ หรือวัดได้จากแบบทดสอบ IQ (Intellectual Quotient test) ซึ่งประกอบด้วยความสามารถด้านความถนัด (Aptitude test) ความเข้าใจภาษา (Verbal comprehension) ความไวในการรับรู้ (Perceptual speed) การให้เหตุผลเชิงอนุมานและอุปมาน (Inductive and deductive reasoning) ความเข้าใจในการมองภาพและรูปทรงต่าง ๆ (Spatial visualization) และความจำ (Memory)

3 ความสามารถทางทักษะอื่น ด้านแนวความคิด ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านเทคนิค มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ความสามารถทางทักษะอื่นโดยรวม ด้านแนวความคิด ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านเทคนิค มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านแนวความคิด ในข้อ ลักษณะด้านความคิดและลักษณะการทำงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ ในข้อ การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการแสดงความคิดเห็น และด้านเทคนิค ในข้อ ความสามารถในการคิดค้นวิธีการทำงานให้แล้วเสร็จได้มีประสิทธิภาพมาก และความชำนาญในงานที่ทำอยู่ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามคำกล่าวของ Robert Katz (อ้างอิงใน ศิริอร ชันธหัตถ์. (2544: 42)) แนวคิดทักษะการจัดการ (Managerial skills) เป็นทักษะทางการบริหารของผู้บริหารซึ่งประกอบด้วยทักษะที่สำคัญ 3 ทักษะคือ ทักษะทางด้านความคิด (Conceptual skills) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human relation skills) และทักษะด้านเทคนิค (Technical skills)

4 บุคลิกภาพของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่บุคลิกภาพของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การแก้ปัญหาข้อขัดแย้ง มนุษย์สัมพันธ์ ความรับผิดชอบ การแสดงออกทางอารมณ์ และความต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2541:49) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งเป็นลักษณะเอกลักษณ์ที่แสดงออกทั้งทางด้านความคิด ความรู้สึก ความสนใจ สถิติปัญญา รวมทั้งด้านสรีระ เน้นบุคลิกภาพภายนอกและภายในทำให้สามารถแยกแยะความแตกต่างของบุคคลได้ หรือหมายถึง ลักษณะภายในและภายนอกของบุคคล รวมทั้งรูปร่าง

ทรวดทรง การแต่งกาย อากัปกริยา ท่าทาง การวางตัว ความสนใจ นิสัย ความสามารถ การหย่อนสมรรถภาพ ความชอบ ความไม่ชอบ ความร่าเริง ความอดทน เชาวน์ปัญญา ความจำ การลืม และรสนิยม เป็นต้น

5 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พลังใจ ความสะดวกสบาย ความราบรื่น ความสุข และความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ สมชาย หิรัญกิตติ สิริอร จำปาทอง (2548) กล่าวว่าความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ประกอบด้วย 2 ประการ (ตามทฤษฎีของ Muchinsky.2003:344) คือ (1.) ความพอใจ (Pleasure) แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ด้านบวก และด้านลบ (2.)การกระตุ้นเร้า (Arousal) แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ด้านบวก และด้านลบ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1. ธนาคารควรจัดให้มีการเลื่อนตำแหน่งแบบพิเศษตามความสามารถ ซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้นสำหรับพนักงานที่อายุน้อยแต่มีความสามารถในการทำงาน ซึ่งจากการศึกษาพบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล แตกต่างกัน
2. ธนาคารควรเปิดโอกาสให้พนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ มีโอกาสเสนอผลงานซึ่งเป็นผลงานที่มีประโยชน์ต่อธนาคาร เพื่อใช้ในการเลื่อนตำแหน่งงาน และมีความก้าวหน้าทางตำแหน่งงาน ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลแตกต่างกัน
3. ธนาคารควรมีการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน เพื่อกระตุ้นให้พนักงานแข่งขันและพัฒนาผลงานของตนเองอยู่ตลอดเวลา ซึ่งจากการศึกษาพบว่า รายได้ที่แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน
4. ธนาคารควรปรับปรุงสภาพลักษณะให้มีความทันสมัย ดูโดดเด่นกว่าคู่แข่งในธุรกิจเดียวกัน ตลอดจนเพิ่มสวัสดิการให้กับพนักงาน ซึ่งจะดึงดูดให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน เพราะพนักงานจะรู้สึกพอใจที่ได้ทำงานกับองค์กรที่มีความมั่นคง ซึ่งก็จะเป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่ สามารถให้สวัสดิการแก่พนักงานได้หลากหลายกว่า ซึ่งจากการศึกษาพบว่าความสามารถทาง

สติปัญญา มีความสัมพันธ์ กับความสำเร็จในการทำงาน ของพนักงานธนาคารออมสินในเขต กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

5. ธนาคารควรจัดโปรแกรมให้พนักงานได้ทำงานร่วมกัน และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ เพื่อเกิดความคิดใหม่ ๆ ตลอดจนสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้กับงาน เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานให้มากขึ้น และสามารถนำไปพัฒนางานที่ทำอยู่ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ซึ่งจากการศึกษาพบว่าความสามารถทางทักษะมีความสัมพันธ์ กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

6. ธนาคารควรจัดให้มีการอบรมสัมมนา ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานในด้านต่าง ๆ ตลอดจนส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสได้เรียนรู้งานด้วยตนเอง เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความมั่นใจในการทำงาน ซึ่งจากการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพของพนักงานมีความสัมพันธ์ กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

7. ธนาคารควรมีการเพิ่มผลประโยชน์ในด้านสวัสดิการ และค่าตอบแทนอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้พนักงานรู้สึกมีความสุข และความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มากยิ่งขึ้น เพื่อที่จะได้ทุ่มเทแรงกาย แรงใจให้กับการทำงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่าควรมีการศึกษาเพิ่มเติมตามประเด็นดังต่อไปนี้

1. ควรทำการวิจัยในกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันทางลักษณะภูมิประเทศในแต่ละเขต ของธนาคารออมสิน เพื่อจะได้นำผลการวิจัยที่แตกต่างกันมาทำการศึกษาเปรียบเทียบอันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร และเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยม และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน เพื่อนำผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546) การใช้ SPSS For Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่ 6
กรุงเทพ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- (2546) การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและการวิจัย พิมพ์ครั้งที่ 7
กรุงเทพ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- (2538) การวิเคราะห์เพื่อสถิติธุรกิจ : สถิติเพื่อการตัดสินใจทางธุรกิจ. กรุงเทพ
: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2542). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ :
(2541). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ โรงพิมพ์ซีรฟิล์มและไซเท็กซ์
- จิตติพร ชมพุดำ. (2547, กรกฎาคม – กันยายน) การจัดการคนเก่ง : เครื่องมือสำคัญสำหรับคนสำคัญ
ขององค์กร จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์.
- ชูศรี วงศ์รัตน์ (2541) สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ศิริอร ชันธหัตถ์. (2544) องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ
- นราศรี ไวนิชกุล และชูศักดิ์ อุดมศรี. (2545). ระเบียบวิธีวิจัยธุรกิจ (ฉบับแก้ไขปรับปรุง) พิมพ์
ครั้งที่ 13. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุจิตา สุนทรปฎิภาค (2549) ปัจจัยสู่ความสำเร็จของพนักงานบริษัท ธนชาติประกันชีวิต จำกัด.
สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร
- อารินห์ดา วุฑฒิระ. (2549). ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด
(มหาชน). สารนิพนธ์ บธ.ม. (การตลาด). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร
- ปรีดา จีรวินาส. (2546). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายงานอาชีพของนักบัญชีในธุรกิจ
เอกชน. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร
- บุญเรือน สัจธรรมนุกูล (2546). ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
สาขาในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร
- กัลย์นพ นรินทร์สรศักดิ์ (2548). ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรี
อยุธยา สำนักงานใหญ่ สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร

ธนาคารออมสิน (2550) ประวัติสืบค้นเมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2550 จาก

<http://www.gsb.or.th>

Schiffman, Leon G., Kanuk, Leslie Lazar (1994) Consumer behavior. London: Prentice Hall International.

Engel, James F., Blackwell, Roger D., Miniard, Paul W. Consumer behavior. Chicago: Dryden Press.

Schemerhon, John R., James G. Hunt ; & Richard N Osborn. (2003) Organizational Behavior. 7th ed. USA : John Wiley & Sons, Inc.

Muchinsky, Paul M., Marchese, Marc C (2003) Psychology applied to work. An Introduction to Industrial and organizational psychology: Australia Thomson, Wadsworth.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร โดยมีเนื้อหาสอบถามเกี่ยวกับเรื่อง ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะค้นคว้า รวบรวมคำตอบ และวิเคราะห์ผลเกี่ยวกับปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ตลอดจนความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานธนาคารออมสิน

ข้อมูลและความรู้ที่ได้ จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ต่อการทำความเข้าใจในทฤษฎี เนื้อหา และเพื่อประกอบการจัดทำสารนิพนธ์ ทางผู้วิจัยขอความกรุณาจากท่านให้กรอกข้อมูลตามความเป็นจริงที่สุด โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของท่านไว้เป็นความลับ และขอขอบคุณผู้กรอกแบบสอบถามทุกท่านที่เสียสละเวลาในการกรอกแบบสอบถามนี้

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 6 ส่วนดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านความสามารถของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 3 ข้อมูลความสามารถด้านทักษะของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 4 ข้อมูลด้านบุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 5 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 6 ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน

นางวรรณภา ชำนาญเวช

นิสิตปริญญาโท โครงการพิเศษบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

- () ชาย
- () หญิง

2. อายุ

- () น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี
- () 31 – 40 ปี
- () 41 – 50 ปี
- () 51 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

- () โสด
- () สมรส / อยู่ด้วยกัน
- () หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

- () ต่ำกว่าปริญญาตรี
- () ปริญญาตรี / หรือเทียบเท่า
- () สูงกว่าปริญญาตรี

5. ตำแหน่ง

- () พนักงานระดับปฏิบัติการระดับ 3-5
- () พนักงานระดับปฏิบัติการระดับ 6-7
- () พนักงานระดับบริหาร

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- () น้อยกว่า / หรือเท่ากับ 5 ปี
- () 5 – 10 ปี
- () 10 – 15 ปี
- () 15 ปีขึ้นไป

7. รายได้ต่อเดือน

- () ต่ำกว่า 10,000 บาท
- () 10,000 – 19,999 บาท
- () 20,000 – 29,999 บาท
- () 30,000 – 39,999 บาท
- () 40,000 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านความสามารถทางสติปัญญาของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ตรงกับข้อความที่เป็นจริงมากที่สุด

1. ความถูกต้องแม่นยำด้านตัวเลขของท่าน

มาก::::: น้อย
5 4 3 2 1

2. ความสามารถในการอธิบายหรือให้ความรู้แก่บุคคลอื่น

มาก::::: น้อย
5 4 3 2 1

3. ความสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างรวดเร็วและถูกต้อง

มาก::::: น้อย
5 4 3 2 1

4. ความสามารถในการสรุปข้อมูลของท่าน

มาก::::: น้อย
5 4 3 2 1

5. ความสามารถในการจดจำและระลึกข้อมูลต่าง ๆ

ความจำดี::::: ความจำไม่ค่อยดี
5 4 3 2 1

ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านทักษะอื่นของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ตรงกับข้อความที่เป็นจริงมากที่สุด

1. ด้านแนวความคิด

1.1 ลักษณะด้านความคิด

คิดทำสิ่งใหม่::::: ทำสิ่งเดิม
5 4 3 2 1

1.2 ลักษณะการทำงาน

ลำดับตามความสำคัญ::::: จัดลำดับตามความ
ของงาน 5 4 3 2 1 ชอบ

2. ด้านมนุษยสัมพันธ์

2.1 การทำงานร่วมกับผู้อื่น

ชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น::::: ชอบทำงานตามลำพัง
5 4 3 2 1

2.2 การแสดงความคิดเห็น

เป็นผู้นำด้านความคิด::::: ชอบทำตามความคิด
5 4 3 2 1 ของผู้อื่น

3. ด้านเทคนิค

3.1 ความสามารถในการคิดค้นวิธีการทำงานให้แล้วเสร็จได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เสมอ::::: น้อยครั้ง
5 4 3 2 1

3.2 ความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์หรืออุปกรณ์สื่อสารต่าง ๆ

มาก::::: น้อย
5 4 3 2 1

3.3 การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้กับงานที่ทำอยู่

เสมอ::::: ไม่เคย
5 4 3 2 1

3.4 ความชำนาญในงานที่ทำอยู่

มาก::::: น้อย
5 4 3 2 1

ส่วนที่ 4 ข้อมูลด้านบุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ตรงกับข้อความที่เป็นจริงมากที่สุด

1. ความมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน

ชอบที่จะอยู่กับคนอื่น::::: ชอบอยู่ตามลำพัง
5 4 3 2 1

2. ความสามารถในการแก้ปัญหาข้อขัดแย้ง

ทุกครั้ง::::: ไม่เคยเลย
5 4 3 2 1

3. ความรับผิดชอบในการทำงาน

ทันตามกำหนดทุกครั้ง::::: ไม่ทันตามกำหนดทุก
5 4 3 2 1 ครั้ง

4. การแสดงออกทางอารมณ์

เก็บความรู้สึก::::: แสดงความรู้สึก
5 4 3 2 1

5. ความต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

มาก::::: น้อย
5 4 3 2 1

ส่วนที่ 5 ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ตรงกับลักษณะชีวิตความเป็นอยู่ของท่านมากที่สุด

1. ชีวิตนี้เต็มไปด้วยพลังใจ::::: ขาดพลังใจ
5 4 3 2 1
2. มีชีวิตที่สะดวกสบายมาก::::: มีชีวิตที่สะดวกสบายน้อย
5 4 3 2 1
3. มีความราบรื่น::::: มีอุปสรรค
5 4 3 2 1
4. มีความสุขมาก::::: มีความสุขน้อย
5 4 3 2 1
5. มีความพึงพอใจในชีวิต::::: ไม่พอใจในชีวิต
ความเป็นอยู่มาก 5 4 3 2 1 เป็นอยู่

ส่วนที่ 6 ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ตรงกับลักษณะชีวิตของท่านมากที่สุด

1. ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงาน
 คู้่มาก::::: ไม่คู้่มากเลย
5 4 3 2 1
2. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
 มาก::::: น้อย
5 4 3 2 1
3. ผลสำเร็จของงาน
 มากกว่าที่ตั้งเป้าหมาย::::: ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย
5 4 3 2 1
4. ท่านมีความภูมิใจในงานที่ทำอยู่
 ภูมิใจมาก::::: ไม่ภูมิใจเลย
5 4 3 2 1

ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุณิสร์	กรรมการบริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์	อาจารย์ประจำ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ-ชื่อสกุล

นางวรรณภา ชำนาญเวช

วันเดือนปีเกิด

27 เมษายน 2515

สถานที่เกิด

กรุงเทพมหานคร

สถานที่อยู่ปัจจุบัน

151/296 หมู่ 2 หมู่บ้านริมสวน 2 ถนนประชาอุทิศ 91
แขวงทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร 10140

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2536

ประกาศวิชาชีพชั้นสูง สาขาการบัญชี
สถาบันราชมงคล วิทยาเขตบพิตรพิมุขจักรวรรดิ

พ.ศ.2539

บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด
มหาวิทยาลัยบูรพา

พ.ศ.2551

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ