

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสำรวจบุคลิกภาพ MPI เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลเพื่อสำรวจบุคลิกภาพของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย โดยส่งแบบทดสอบให้แก่เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของธนาคารพาณิชย์ทั้งสิ้น 310 ชุด และได้รับแบบทดสอบกลับคืน 198 ชุด คิดเป็น 63.7% ในจำนวนนี้มีแบบทดสอบที่เสีย 12 ชุด เหลือเป็นข้อมูลในการวิจัยทั้งสิ้น 186 ชุด ได้เสนอผลการวิเคราะห์ไว้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนประชากรจำแนกเพศ ความธนาคาร

| ธนาคาร | เพศ (คน) | | รวม |
|------------|----------|------|-----|
| | ชาย | หญิง | |
| กสิกรไทย | 48 | 22 | 70 |
| ไทยพาณิชย์ | 27 | 10 | 37 |
| ศรีนคร | 13 | 14 | 27 |
| ทหารไทย | 13 | 9 | 22 |
| เอเซีย | 11 | 7 | 18 |
| ไทยทุน | 3 | 9 | 12 |
| รวม | 115 | 71 | 186 |

ตารางที่ 4.2 จำนวนประชากรจำแนกสถานภาพตามธนาคาร

| ธนาคาร | สถานภาพ (คน) | | รวม |
|------------|--------------|---------------|-----|
| | หัวหน้า | ผู้ปฏิบัติงาน | |
| กสิกรไทย | 20 | 50 | 70 |
| ไทยพาณิชย์ | 10 | 27 | 37 |
| หรีนคร | 6 | 22 | 27 |
| ทหารไทย | 3 | 19 | 22 |
| เอเซีย | 3 | 15 | 18 |
| ไทยทุน | 3 | 9 | 12 |
| รวม | 44 | 142 | 186 |

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าสถิติพื้นฐานเปรียบเทียบคะแนนบุคลิกภาพ MPI ใน Scale E (บุคลิกภาพที่ชอบแสดงตัว - บุคลิกภาพที่ชอบเก็บตัว) ของกลุ่มตัวอย่าง

| Scale E กลุ่ม | N | \bar{X} | SD | S ² |
|------------------|-----|-----------|-------|----------------|
| ธนาคารขนาดใหญ่ | 107 | 26.757 | 7.131 | 50.846 |
| ธนาคารขนาดกลาง | 49 | 21.204 | 8.116 | 65.874 |
| ธนาคารขนาดเล็ก | 30 | 26.7 | 8.778 | 77.045 |
| รวม | 186 | 25.285 | 8.018 | 64.291 |

จากตารางข้างต้นจะพบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพในสเกล E (บุคลิกภาพแบบที่ชอบเก็บตัว - บุคลิกภาพที่ชอบแสดงตัว) ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทยในธนาคารขนาดใหญ่และธนาคารขนาดเล็กอยู่ในระดับเดียวกัน ซึ่งสูงกว่าธนาคารขนาดกลาง

จากตารางที่ 4.3 นำไปวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way Analysis of Variance) ของคะแนน MPI ใน Scale E ระหว่างกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม คือ กลุ่มธนาคารขนาดใหญ่ ธนาคารขนาดกลางและธนาคารขนาดเล็ก ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนน MPI ใน Scale E

| สาเหตุของความแตกต่าง | SS | df | MS | F |
|----------------------|----------|-----|--------|------|
| ระหว่างพวก | 1,107.96 | 2 | 553.98 | 9.4* |
| ภายในพวกเดียวกัน | 10,893.9 | 183 | 58.93 | |
| รวม | 11,893.9 | 185 | 64.29 | |

$$F_{.05}(2,183) = 3$$

จากตารางข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ค่าเฉลี่ยคะแนน MPI ในสเกล E ของกลุ่มธนาคารขนาดใหญ่ กลาง เล็ก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเพื่อดูว่าผลของคะแนนในกลุ่มใดที่แตกต่างกัน จึงทดสอบความแตกต่างของแต่ละกลุ่มเป็นรายคู่ โดยการทดสอบค่า F ตามวิธีของ เชฟเฟ้ (Sheffe') ปรากฏผลดังนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.5 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของผลคะแนน MPI ในสเกล E ระหว่างกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม

| กลุ่มตัวอย่าง | ธนาคารขนาดใหญ่ | ธนาคารขนาดกลาง | ธนาคารขนาดเล็ก |
|----------------|----------------|----------------|----------------|
| ธนาคารขนาดใหญ่ | - | 8.8* | .001 |
| ธนาคารขนาดกลาง | - | - | 4.77* |
| ธนาคารขนาดเล็ก | - | - | - |

$$F_{.05}(2,183) = 3$$

จากตารางที่ 4.5 พบว่าผลดังนี้คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพ MPI ในสเกล E (บุคลิกภาพที่ซอม เก็บตัว - บุคลิกภาพที่ซอมแสดงตัว) ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทยในธนาคารขนาดใหญ่ และขนาดเล็กมีลักษณะที่คล้าย ๆ กัน แต่ต่างก็มีลักษณะที่แตกต่างกันกับธนาคารขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าสถิติพื้นฐาน เปรียบเทียบคะแนนบุคลิกภาพ MPI ในสเกล N (บุคลิกภาพที่ไม่มีความมั่นคงทางอารมณ์ - บุคลิกภาพที่มีความมั่นคงทางอารมณ์) ของกลุ่มตัวอย่าง

| Scale N กลุ่ม | n | \bar{X} | S.D. | S ² |
|------------------|-----|-----------|--------|----------------|
| ธนาคารขนาดใหญ่ | 107 | 23.813 | 12.098 | 146.361 |
| ธนาคารขนาดกลาง | 49 | 19.02 | 10.879 | 118.229 |
| ธนาคารขนาดเล็ก | 30 | 22.7 | 10.014 | 100.286 |
| รวม | 186 | 22.37 | 11.595 | 134.45 |

จากตารางข้างต้นจะเห็นว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพในสเกล N (บุคลิกภาพที่มีความไม่มั่นคงทางอารมณ์ - บุคลิกภาพที่มีความมั่นคงทางอารมณ์) ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย ในธนาคารขนาดใหญ่จะมีค่าสูงสุด และมีคะแนนใกล้เคียงกับธนาคารขนาดเล็ก ซึ่งมีคะแนนรองลงมา ส่วนธนาคารขนาดกลางจะมีค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพในสเกล N ต่ำที่สุด

จากตารางที่ 4.6 นำไปวิเคราะห์หาความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way Analysis of Variance) ของคะแนน MPI ใน Scale N ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนน MPI ในสเกล N

| สาเหตุของความแตกต่าง | S.S. | df | MS. | F |
|----------------------|-----------|-----|--------|------|
| ระหว่างพวก | 775.86 | 2 | 387.93 | 2.95 |
| ภายในพวกเดียวกัน | 24,097.54 | 183 | 131.68 | |
| รวม | 24,873.4 | 185 | 134.45 | |

$$F_{.05}(2,183) = 3$$

จากตารางข้างต้น แสดงให้เห็นว่าค่าเฉลี่ยคะแนน MPI ในสเกล N (บุคลิกภาพที่มีความไม่มั่นคงทางอารมณ์ - บุคลิกภาพที่มีความมั่นคงทางอารมณ์) ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของธนาคารพาณิชย์ ในธนาคารทุกขนาด ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.8 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพที่ชอบเก็บตัว-บุคลิกภาพที่ชอบแสดงตัว ระหว่าง เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลชายและหญิง

| เพศ | Scale E | n | \bar{X} | S.D. | S^2 | t |
|------|---------|-----|-----------|------|-------|-------|
| ชาย | | 115 | 26.61 | 7.79 | 60.68 | 2.92* |
| หญิง | | 71 | 23.14 | 7.98 | 63.55 | |

$$t_{.05} = 1.98$$

จากตารางจะพบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพในสเกลE(บุคลิกภาพที่ชอบเก็บตัว-บุคลิกภาพที่ชอบแสดงตัว)ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลชายจะสูงกว่า เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลหญิง และจากการวิเคราะห์ทางสถิติพบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพในสเกลEของ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลชายและหญิง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.9 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพที่ไม่มีความมั่นคงทางอารมณ์ - บุคลิกภาพที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลชายและหญิง

| เพศ | Scale N | n | \bar{X} | S.D | S^2 | t |
|------|---------|-----|-----------|-------|--------|-------|
| ชาย | | 115 | 23.25 | 11.61 | 134.8 | 1.323 |
| หญิง | | 71 | 20.94 | 11.51 | 132.45 | |

$$t_{.05} = 1.98$$

จากตารางจะพบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพในสเกล N (บุคลิกภาพที่ไม่มีความมั่นคงทางอารมณ์ - บุคลิกภาพที่มีความมั่นคงทางอารมณ์) ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลชายจะมีค่าสูงกว่าเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลที่เป็นหญิง แต่อย่างไรก็ตามจากการวิเคราะห์ทางสถิติพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพในสเกล N ระหว่างเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลทั้งชายและหญิง ด้วยความเชื่อมั่น 95%

ตารางที่ 4.10 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพที่ชอบเก็บตัว - บุคลิกภาพที่ชอบแสดงตัว ระหว่างเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลระดับหัวหน้าและผู้ปฏิบัติการ

| สถานภาพ | Scale E | n | \bar{X} | S.D. | S^2 | t |
|---------------|---------|-----|-----------|------|-------|-------|
| หัวหน้า | | 44 | 25.71 | 7.84 | 61.47 | 0.396 |
| ผู้ปฏิบัติการ | | 142 | 25.16 | 8.09 | 65.54 | |

$$t_{.05} = 1.98$$

จากตาราง จะเห็นว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพในสเกล E (บุคลิกภาพที่ชอบแสดงตัว - บุคลิกภาพที่ชอบเก็บตัว) ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลระดับหัวหน้าจะมีค่าสูงกว่าค่าเฉลี่ยของคะแนน

บุคลิกภาพในสเกล N ของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ เพียงเล็กน้อย จนอาจจะกล่าวได้ว่าอยู่ในระดับเดียวกันซึ่งจากการวิเคราะห์ทางสถิติพบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพในสเกล N ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลทั้งระดับหัวหน้าและปฏิบัติการไม่มีความแตกต่างกัน ด้วยความเชื่อมั่น 95%

ตารางที่ 4.11 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพที่ไม่มีความมั่นคงทางอารมณ์ - บุคลิกภาพที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ ระหว่างเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลระดับหัวหน้าและปฏิบัติการ

| Scale N สถานภาพ | n | \bar{X} | S.D. | S ² | t |
|--------------------|-----|-----------|-------|----------------|-------|
| หัวหน้า | 44 | 20.32 | 10.42 | 108.5 | -1.35 |
| ปฏิบัติการ | 142 | 23.01 | 11.9 | 141.6 | |

$$t_{.05} = 1.98$$

จากตารางที่ 4.11 จะพบว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพในสเกล N (บุคลิกภาพที่ไม่มีความมั่นคงทางอารมณ์ - บุคลิกภาพที่มีความมั่นคงทางอารมณ์) ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลระดับหัวหน้าจะมีค่าต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพในสเกล N ของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ และจากการวิเคราะห์ทางสถิติพบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพในสเกล N ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลทั้งระดับหัวหน้าและปฏิบัติการไม่มีความแตกต่างกัน ด้วยความเชื่อมั่น 95%

เพื่อที่จะหาคะแนนบุคลิกภาพที่เหมาะสมสำหรับผู้ที่ทำงานในฝ่ายบุคคล ของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย จึงได้สร้างขอบเขตที่เชื่อมั่นได้สำหรับค่ามัธยฐานในกลุ่มเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย ดังนี้



ตารางที่ 4.12 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลฯ

| Scale | N | \bar{X} | S.D. |
|-------|-----|-----------|------|
| E | 186 | 25.29 | 8.02 |
| N | 186 | 22.37 | 11.6 |

จากตารางที่ 4.12 นำค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทยทั้ง 2 สเกล เป็นมาตรฐาน มาสร้าง และหาค่าความ เป็นกลางที่ระดับความ เชื่อมั่น 95% โดยใช้ $\mu = \bar{X} \pm Z \frac{\sigma}{n}$

ดังปรากฏผลในตารางที่ 4.13

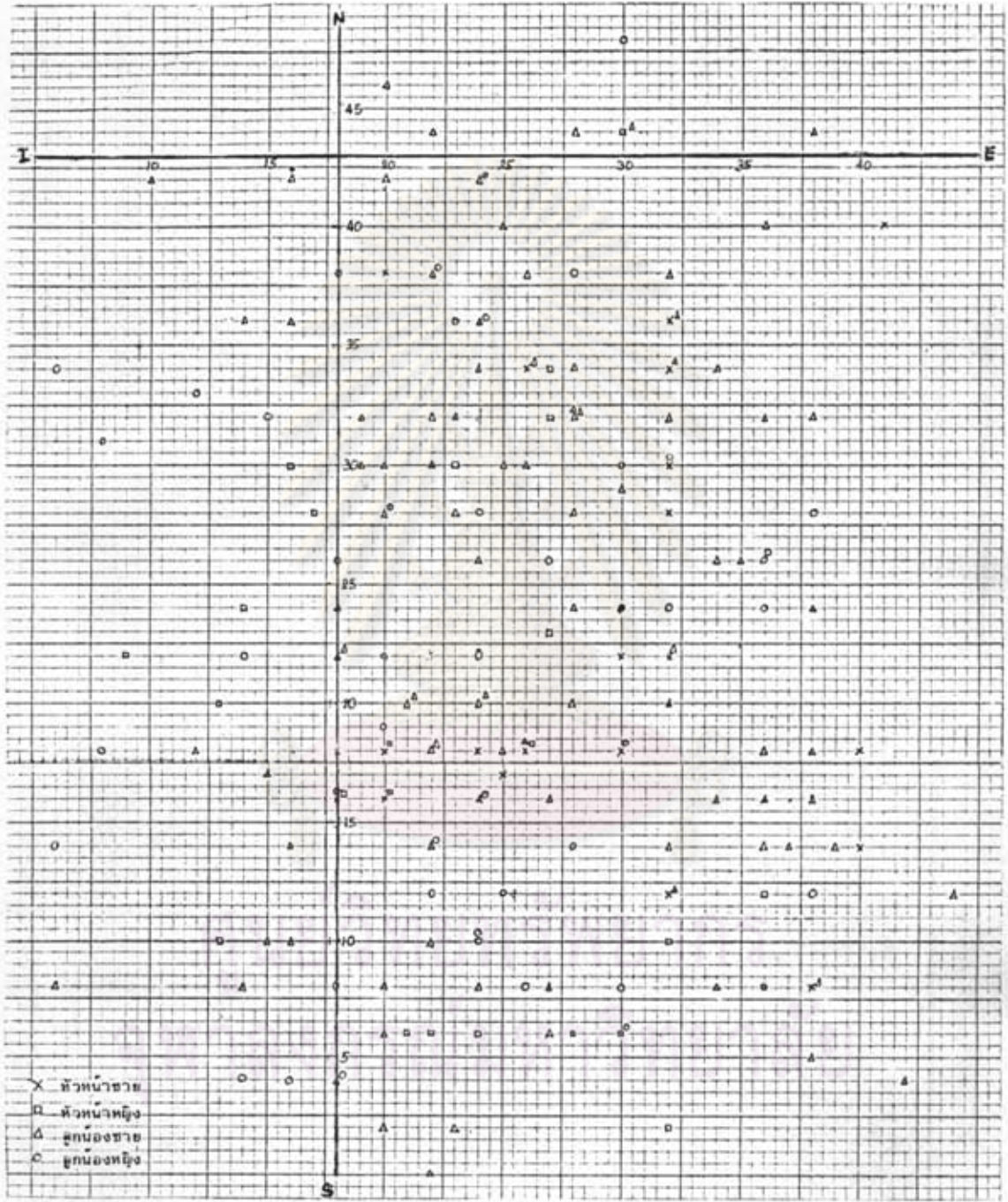
ตารางที่ 4.13 แสดงระดับค่าความเป็นกลางของคะแนนบุคลิกภาพของพนักงานในธนาคาร

| Scale | ช่วงคะแนนที่อยู่ในระดับความ เชื่อมั่น |
|-------|---------------------------------------|
| E | 26.44 - 24.14 |
| N | 24.04 - 21.22 |

จากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นช่วงความ เป็นกลางของคะแนนที่ในระดับความ เชื่อมั่น 95% มีขอบเขตจำกัดเท่า ๆ กันทั้ง 2 สเกล คือ สเกล E จะมีช่วง 24 - 25 - 26 ส่วนสเกล N จะมีช่วง 21 - 22 - 23 - 24

แต่เมื่อพิจารณาหาค่าความ เป็นกลางจากคะแนนมาตรฐานของแบบทดสอบ จะได้ผลดังแผนภาพต่อไปนี้

แผนภาพที่ 4.1 แสดงขอบเขตของมาตรฐานของบุคลิกภาพของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย

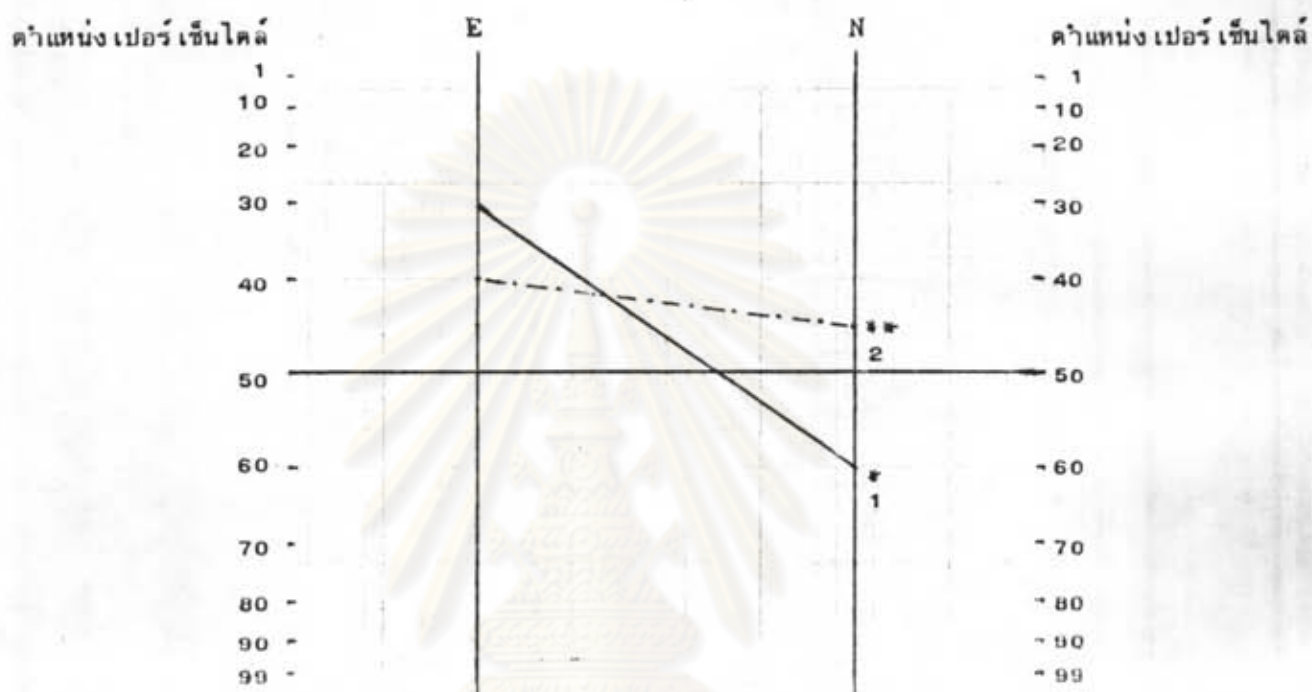


จากแผนภาพข้างต้นพบว่า เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลส่วนใหญ่มีบุคลิกอยู่ในลักษณะที่ชอบแสดงตัว แต่มีความมั่นคงทางอารมณ์มากที่สุด มีบางส่วนที่มีลักษณะชอบเก็บตัวแต่ก็มีความมั่นคงทางอารมณ์ และมีส่วนน้อยที่มีลักษณะชอบแสดงตัวและไม่มีความมั่นคงทางอารมณ์

ตารางที่ 4.14 เกณฑ์ปกติ (Norm) ของคะแนนแบบทดสอบ MPI สำหรับกลุ่ม เจ้าหน้าที่ฝ่าย
บุคคลของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทยคิดเป็นตำแหน่ง เปอร์ เซ็น โดล์

| ส เกล E | | ส เกล N | |
|----------|-------------------------|----------|-------------------------|
| คะแนนดิบ | ตำแหน่ง เปอร์ เซ็น โดล์ | คะแนนดิบ | ตำแหน่ง เปอร์ เซ็น โดล์ |
| 8 | 2 | 2 | 1 |
| 9 | 2 | 4 | 3 |
| 10 | 3 | 5 | 5 |
| 12 | 4 | 6 | 7 |
| 13 | 5 | 8 | 12 |
| 14 | 7 | 10 | 18 |
| 15 | 9 | 12 | 21 |
| 16 | 12 | 14 | 26 |
| 17 | 14 | 16 | 31 |
| 18 | 17 | 17 | 35 |
| 19 | 21 | 18 | 40 |
| 20 | 26 | 19 | 45 |
| 21 | 30 | 20 | 47 |
| 22 | 35 | 22 | 51 |
| 23 | 40 | 23 | 54 |
| 24 | 45 | 24 | 56 |
| 25 | 51 | 26 | 60 |
| 26 | 55 | 28 | 64 |
| 27 | 59 | 29 | 66 |
| 28 | 63 | 30 | 69 |
| 30 | 69 | 31 | 72 |
| 32 | 77 | 32 | 76 |
| 34 | 83 | 34 | 81 |
| 35 | 85 | 36 | 85 |
| 36 | 88 | 38 | 89 |
| 37 | 91 | 40 | 92 |
| 38 | 94 | 42 | 94 |
| 39 | 97 | 44 | 97 |
| 40 | 97 | 46 | 99 |
| 41 | 98 | 48 | 99 |
| 42 | 99 | | |
| 44 | 99 | | |

แผนภาพที่ 4.2 แสดงตัวอย่างการ เทียบคะแนนบุคลิกภาพ



1' เมื่อคะแนนดิบ E=21, N=26

2'' เมื่อคะแนนดิบ E=23, N=19

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย