

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

ในการศึกษาการวัดระดับอุปนิสัยของบุคลากรบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ใน 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน โดยใช้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง ได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากพนักงานบริษัททีโอที จำกัด (มหาชน) ใน 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบนจำนวนทั้งหมด 254 คน โดยนำข้อมูลที่ได้นำมาทำการศึกษา ซึ่งสามารถแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน โดยนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) สำหรับเพศ อายุ สถานภาพสมรสระดับการศึกษาสูงสุด อายุงานหน่วยงานที่สังกัดระดับตำแหน่งงานอัตราเงินเดือน จำนวนผู้ได้บังคับบัญชา การเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นประวัติการทำงานพิเศษหรือรายได้เสริมและประสบการณ์การเรียนรู้หลัก 7 อุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง (ตารางที่1-ตารางที่12)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ปัญหาข้อบกพร่อง ความสมดุลในการดำเนินชีวิต และ 7 อุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง ใช้ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) ระหว่างอุปนิสัยแต่ละอุปนิสัย โดยใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) (ตารางที่13-ตารางที่ 23)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์คุณลักษณะทั่วไปกับระดับปัญหาข้อบกพร่อง ความสมดุลในการดำเนินชีวิต กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตัวกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม อุปนิสัยการเติมพลังชีวิต อุปนิสัยที่ 1 ถึงอุปนิสัยที่ 7 และ 7 อุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง

3.1 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม (t-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว (One-Way ANOVA) และการเปรียบเทียบพหุคูณ ใช้วิธีของ Scheffe เพื่อทดสอบหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยเป็นรายคู่(ตารางที่24-ตารางที่84)

3.2 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) โดยใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) (ตารางที่85)

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ผลของประสบการณ์ในการเรียนรู้เกี่ยวกับ 7 อุปนิสัยพัฒนาผู้ที่มีประสิทธิผลสูง ที่มีต่อระดับบัญชีอ้อมใจ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต อุปนิสัยที่ 1 ถึงอุปนิสัยที่ 7 กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนบุคคลกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม อุปนิสัยการเติมพลังชีวิต และ 7 อุปนิสัยพัฒนาผู้ที่มีประสิทธิผลสูง โดยใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม (t-Test) (ตารางที่ 86)

ส่วนที่ 5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยแต่ละอุปนิสัยกับอายุของพนักงานบริษัท ที่โอที จำกัด(มหาชน) โดยได้เลือกใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-moment Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และทำการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันที่นัยสำคัญทางสถิติ 0.01 (2-tailed) (ตารางที่ 87)

#### ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์คุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้มีกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาจำนวน 254 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการเก็บแบบสอบถาม โดยผู้ศึกษาได้จำแนกรายละเอียดดังตารางที่ต่อไปนี

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	160	62.99
หญิง	94	37.01
รวม	254	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้เป็นเพศชายมากที่สุด จำนวน 160 คนคิดเป็นร้อยละ 62.99 และเป็นเพศหญิงจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 37.01 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ (ปี)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 30 ปี	61	24.02
31-35 ปี	70	27.56
36-40 ปี	45	17.72
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	78	30.70
รวม	254	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมากที่สุด โดยมีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 30.71 รองลงมาคือ มีช่วงอายุ 31-35 ปีจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 27.56 ลำดับถัดมาคือ มีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 24.02 และมีช่วงอายุ 36-40 ปี น้อยที่สุด จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 17.72 ตามลำดับ

**ตารางที่ 3** แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	91	35.83
สมรส	159	62.60
หย่า/หม้าย	4	1.57
<b>รวม</b>	<b>254</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้มีสถานภาพสมรสมากที่สุด โดยมีจำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 62.60 รองลงมาคือ โสด จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 35.83 และหย่า/หม้ายน้อยที่สุด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.57 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4** แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า ปวช.	5	1.97
ปวช. หรือเทียบเท่า	14	5.51
ปวส. หรืออนุปริญญา	62	24.41
ปริญญาตรี	113	44.49
สูงกว่าปริญญาตรี	60	23.62
<b>รวม</b>	<b>254</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด โดยมีจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 44.49 รองลงมาคือ ระดับ ปวส. หรืออนุปริญญา จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 24.41 ลำดับถัดมา ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 23.62 ระดับ ปวช. หรือเทียบเท่าจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.51 และระดับต่ำกว่า ปวช. น้อยที่สุด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.97 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามจำนวนอายุงาน

อายุงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1-5 ปี	74	29.13
6-10 ปี	83	32.68
11-15 ปี	30	11.81
16-20 ปี	28	11.02
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	39	15.36
<b>รวม</b>	<b>254</b>	<b>100.00</b>

อายุงาน โดยเฉลี่ย 11.1 ปี อายุงานมากที่สุด 34 ปี และอายุงานน้อยที่สุด 1 ปี

จากตารางที่ 5 พบว่ากลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้มีช่วงอายุงาน 6-10 ปี มากที่สุด โดยมีจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 32.68 รองลงมา มีช่วงอายุงาน 1-5 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 29.13 ลำดับถัดมา มีช่วงอายุงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 15.36 มีช่วงอายุงาน 11-15 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 11.81 และมีช่วงอายุงาน 16-20 ปี น้อยที่สุด จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 11.02 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ศูนย์คือนอก	85	33.46
ศูนย์คือนใน	56	22.05
ศูนย์บริการลูกค้า	67	26.38
ศูนย์สื่อสารข้อมูล	16	6.30
ศูนย์การขายและการตลาด	8	3.15
ศูนย์บริหารหนี้สิน	8	3.15
ศูนย์โทรศัพท์สาธารณะ	14	5.51
<b>รวม</b>	<b>254</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 6 พบว่ากลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ปฏิบัติงานที่ศูนย์คือนอกมากที่สุด โดยมีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 33.46 รองลงมา ปฏิบัติงานที่ศูนย์บริการลูกค้า มีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 26.38 ลำดับถัดมา ปฏิบัติงานที่ศูนย์คือนใน จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 22.05 ปฏิบัติงานที่ศูนย์สื่อสารข้อมูลจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.30 ปฏิบัติงานที่ศูนย์โทรศัพท์สาธารณะจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.51 ปฏิบัติงานที่ศูนย์การขายและการตลาดและศูนย์บริหารหนี้สิน น้อยที่สุดเท่ากัน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.15 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พนักงานทั่วไป	239	94.10
ผู้จัดการ	12	4.72
ผู้บริหารระดับส่วนหรือเทียบเท่า	3	1.18
<b>รวม</b>	<b>254</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 7 พบว่ากลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้เป็นระดับพนักงานทั่วไปมากที่สุด โดยมีจำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 94.09 รองลงมา ระดับผู้จัดการ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.72 และระดับผู้บริหารระดับส่วนหรือเทียบเท่า น้อยที่สุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.18 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	8	3.15
10,001 - 20,000 บาท	95	37.40
20,001 - 30,000 บาท	76	29.92
30,001 - 40,000 บาท	26	10.24
40,001 - 50,000 บาท	32	12.60
มากกว่า 50,000 บาท	17	6.69
<b>รวม</b>	<b>254</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 8 พบว่ากลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้มีอัตราเงินเดือน 10,001-20,000 บาทมากที่สุด โดยมีจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 37.40 รองลงมา มีอัตราเงินเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 29.92 ลำดับถัดมา มีอัตราเงินเดือน 40,001-50,000 บาท จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 12.60 มีอัตราเงินเดือน 30,001-40,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 10.24 มีอัตราเงินเดือน มากกว่า 50,000 บาทจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 6.69 และมีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาทน้อยที่สุด จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.15 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามจำนวนผู้ได้บังคับบัญชา

จำนวนผู้ได้บังคับบัญชา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 คน	209	82.28
6-10 คน	33	13.00
มากกว่า 10 คน	12	4.72
<b>รวม</b>	<b>254</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 9 พบว่ากลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้มีจำนวนผู้ได้บังคับบัญชาน้อยกว่า 5 คนมากที่สุด มีจำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 82.28 รองลงมามีจำนวนผู้ได้บังคับบัญชา 6-10 คนจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00 และมีจำนวนผู้ได้บังคับบัญชา มากกว่า 10 คนน้อยที่สุดมีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.72 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วม  
ในการจัดกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น

การเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมใน การจัดกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ครั้งต่อปี	78	30.71
6-10 ครั้งต่อปี	116	45.67
มากกว่า 10 ครั้งต่อปี	60	23.62
<b>รวม</b>	<b>254</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 10 พบว่ากลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ เคยเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น 6-10 ครั้งต่อปี มากที่สุด มีจำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 45.67 รองลงมา เคยเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นต่ำกว่า 5 ครั้งต่อปี มีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 30.71 และเคยเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นมากกว่า 10 ครั้งต่อปีน้อยที่สุด จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 23.62 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประวัติการทำงาน  
พิเศษหรือหารายได้เสริม

ประวัติการทำงานพิเศษ หรือหารายได้เสริม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เคย	98	38.58
ไม่เคย	156	61.42
<b>รวม</b>	<b>254</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 11 พบว่ากลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ ไม่เคยทำงานพิเศษหรือหารายได้เสริมจำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 61.42 และเคยทำงานพิเศษหรือหารายได้เสริม จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 38.58 ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์ในเรื่องของ  
หลัก 7 อุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูง

ประสบการณ์การเรียนรู้หลักการเจ็ดอุปนิสัย พัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เคย	17	6.69
ไม่เคย	237	93.31
รวม	254	100.00

จากตารางที่ 12 พบว่ากลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ ส่วนใหญ่ไม่เคยมีประสบการณ์การเรียนรู้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงมีจำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 93.31 และ เคยมีประสบการณ์การเรียนรู้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 6.69 ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved



ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยของระดับบัญชีอารมณ์ ความสมคูลในการดำเนินชีวิต และเจ็ด  
 อุปนิสัยพัฒนาผู้ที่มีประสิทธิผลสูง และข้อมูลค่าเฉลี่ยของระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตนกลุ่ม  
 อุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม และภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนา ผู้ที่มีประสิทธิผลสูง

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของระดับบัญชีอารมณ์

บัญชีอารมณ์	ระดับอุปนิสัย						ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	จำนวน (ร้อยละ)						
	น้อย ที่สุด	น้อย	ค่อนข้าง น้อย	ค่อนข้าง มาก	มาก	มาก ที่สุด	
ฉันแสดงความเมตตา และความเห็นอกเห็น ใจต่อผู้อื่น	0 (0.00)	1 (0.39)	20 (7.87)	111 (43.70)	105 (41.34)	17 (6.69)	4.46 (มาก)
ฉันเป็นคนรักษา สัญญา และให้ ความสำคัญต่อข้อ ผูกพัน	0 (0.00)	1 (0.39)	15 (5.91)	107 (42.13)	114 (44.88)	17 (6.69)	4.52 (มาก)
ฉันไม่พูดถึงสิ่งที่ไม่ ดีของผู้อื่นลับหลัง	1 (0.39)	3 (1.18)	17 (6.69)	100 (39.37)	112 (44.09)	21 (8.27)	4.50 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>							<b>4.49 (มาก)</b>

จากตารางที่ 13 พบว่า กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้มีค่าเฉลี่ยระดับบัญชีอารมณ์อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ซึ่งในส่วนของอุปนิสัยย่อยการเป็นคนรักษาสัญญา และให้ความสำคัญต่อข้อผูกพัน อุปนิสัยย่อยการไม่พูดถึงสิ่งที่ไม่ดีของผู้อื่นลับหลัง และอุปนิสัยย่อยการแสดงความเมตตาและความเห็นอกเห็นใจต่อผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยอุปนิสัยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 4.50 และ 4.46 ตามลำดับ

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิต

ความสมดุลในการ ดำเนินชีวิต	ระดับอุปนิสัย						ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	จำนวน (ร้อยละ)						
	น้อย ที่สุด	น้อย	ค่อนข้าง น้อย	ค่อนข้าง มาก	มาก	มาก ที่สุด	
ฉันสามารถให้เวลา อย่างสมดุลใน แง่มุมต่างๆ ของ ชีวิต การงาน ครอบครัว เพื่อน และอื่นๆ ได้อย่าง เหมาะสม	0 (0.00)	0 (0.00)	18 (7.09)	109 (42.91)	92 (36.22)	35 (13.78)	4.57 (มาก)
เวลาทำงาน ฉัน คำนึงถึงจุดสนใจ และความต้องการ ของคนที่ฉันกำลัง ทำงานให้	0 (0.00)	1 (0.39)	15 (5.91)	105 (41.34)	90 (35.43)	43 (16.93)	4.63 (มาก)
ฉันทุ่มเทในสิ่งที่ ฉันทำ แต่ไม่ถึงกับ ทำให้หมดแรงหรือ หมดสภาพ	1 (0.39)	0 (0.00)	6 (6.30)	87 (34.25)	127 (50.00)	23 (9.06)	4.61 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>							<b>4.60 (มาก)</b>

จากตารางที่ 14 พบว่า กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้มีค่าเฉลี่ยระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิตอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 ซึ่งในส่วนของอุปนิสัยย่อยที่เวลาทำงาน จะคำนึงถึงจุดสนใจและความต้องการของคนที่คุณกำลังทำงานให้ อุปนิสัยย่อยการเป็นคนทุ่มเทในสิ่งที่ทำ แต่ไม่ถึงกับทำให้หมดแรงหรือหมดสภาพ และอุปนิสัยย่อยการที่สามารถให้เวลาอย่างสมดุลในแง่มุมต่างๆ

ของชีวิต การงาน ครอบครัว เพื่อนและอื่นๆ ได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอุปนิสัยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 4.61 และ 4.57 ตามลำดับ

ตารางที่ 15 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยที่ 1 ปี-โปรแอกทีฟ

อุปนิสัยที่ 1 ปี-โปรแอกทีฟ	ระดับอุปนิสัย						ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	จำนวน (ร้อยละ)						
	น้อย ที่สุด	น้อย	ค่อนข้าง น้อย	ค่อนข้าง มาก	มาก	มาก ที่สุด	
ฉันควบคุมชีวิต ตัวเองได้	0 (0.00)	0 (0.00)	10 (3.94)	91 (35.83)	127 (50.00)	26 (18.50)	4.67 (มาก)
ฉันทุ่มเท ความสามารถ ในสิ่งที่ฉัน สามารถทำได้ มากกว่าในสิ่งที่ ฉันไม่สามารถ ทำได้	0 (0.00)	1 (0.39)	8 (3.15)	95 (37.40)	123 (48.43)	27 (10.63)	4.66 (มาก)
ฉันรับผิดชอบ ต่ออารมณ์และ การกระทำของ ฉันมากกว่าที่จะ โทษผู้อื่นหรือ สิ่งรอบข้าง	0 (0.00)	0 (0.00)	13 (5.12)	96 (37.80)	93 (36.61)	52 (20.47)	4.72 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>							<b>4.68</b> (มาก)

จากตารางที่ 15 พบว่า กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้มีค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยที่ 1 ปี-โปรแอกทีฟ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68 ในส่วนของอุปนิสัยย่อยการเป็นคนรับผิดชอบต่อ

อารมณ์และการกระทำของฉันมากกว่าที่จะโทษผู้อื่นหรือสิ่งรอบข้าง อุปนิสัยย่อยการเป็นคนควบคุมชีวิตตัวเองได้ และอุปนิสัยย่อยการเป็นคนทุ่มเทความสามารถในสิ่งที่ฉันสามารถทำได้มากกว่าในสิ่งที่ฉันไม่สามารถทำได้ มีค่าเฉลี่ยอุปนิสัยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72, 4.67 และ 4.66 ตามลำดับ

ตารางที่ 16 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ

อุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วย จุดมุ่งหมาย ในใจ	ระดับอุปนิสัย						ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	จำนวน (ร้อยละ)						
	น้อย ที่สุด	น้อย	ค่อนข้าง น้อย	ค่อนข้าง มาก	มาก	มาก ที่สุด	
ฉันรู้ว่าฉัน ต้องการ ความสำเร็จอะไร ในชีวิต	0 (0.00)	1 (0.39)	10 (3.94)	101 (39.76)	84 (33.07)	58 (22.83)	4.74  (มาก)
ฉันจัดการและ เตรียมสิ่ง ต่างๆ เป็นอย่างดี เพื่อหลีกเลี่ยงการ กระทำแบบ เร่งด่วนหรือแบบ ฉุกเฉิน	1 (0.39)	0 (0.00)	15 (5.91)	97 (38.19)	94 (37.01)	47 (18.50)	4.67  (มาก)
ฉันเริ่มต้นแต่ละ สัปดาห์ด้วย เป้าหมายที่ชัดเจน ว่า ฉันต้องการทำ อะไรให้สำเร็จ	0 (0.00)	0 (0.00)	15 (5.91)	91 (35.83)	102 (40.16)	46 (18.11)	4.70  (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>							<b>4.70</b> <b>(มาก)</b>

จากตารางที่ 16 พบว่า กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้มีค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วย จุดมุ่งหมายในใจ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 ในส่วนของอุปนิสัยย่อยการเป็นคนรู้ว่า ตนต้องการความสำเร็จอะไรในชีวิต อุปนิสัยย่อยการเป็นคนเริ่มต้นแต่ละสัปดาห์ด้วยเป้าหมายที่ ชัดเจนว่า ตนต้องการทำอะไรให้สำเร็จ และอุปนิสัยย่อยการเป็นคนจัดการและเตรียมสิ่งต่างๆ เป็นอย่างดีเพื่อหลีกเลี่ยงการกระทำแบบเร่งด่วนหรือแบบฉุกเฉิน มีค่าเฉลี่ยอุปนิสัยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74, 4.70 และ 4.67 ตามลำดับ

ตารางที่ 17 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อน

อุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อน	ระดับอุปนิสัย						ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	จำนวน (ร้อยละ)						
	น้อย ที่สุด	น้อย	ค่อนข้าง น้อย	ค่อนข้าง มาก	มาก	มาก ที่สุด	
ฉันมีวินัยในการทำ ตามแผนต่างๆ (ไม่ ผัดวันประกันพรุ่ง ไม่ ปล่อยเวลาให้สูญเปล่า และอื่นๆ)	0 (0.00)	0 (0.00)	7 (2.76)	96 (37.80)	106 (41.73)	45 (17.72)	4.74 (มาก)
ฉันไม่ยอมให้กิจกรรม ต่างๆ ที่สำคัญที่ต้อง ทำในชีวิตหายไป เพราะกิจกรรมที่วุ่น วายอื่นๆ ในแต่ละวัน	0 (0.00)	1 (0.39)	10 (3.94)	101 (39.76)	94 (37.01)	48 (18.90)	4.70 (มาก)
สิ่งต่างๆ ที่ฉันทำทุก วันมีความหมายและ เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้ ฉันไปสู่เป้าหมายที่วาง ไว้ในชีวิต	0 (0.00)	0 (0.00)	9 (3.54)	90 (35.43)	123 (48.43)	32 (12.60)	4.70 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>							<b>4.72 (มาก)</b>

จากตารางที่ 17 พบว่า กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้มีค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญ ก่อน อยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72 ในส่วนของอุปนิสัยย่อยการเป็นคนมีวินัยในการทำตามแผนต่างๆ (ไม่ผัดวันประกันพรุ่ง ไม่ปล่อยเวลาให้สูญเปล่า และอื่นๆ) อุปนิสัยย่อยการเป็นคนไม่ยอมให้กิจกรรมต่างๆ ที่สำคัญที่ต้องทำในชีวิตหายไปเพราะกิจกรรมที่วุ่นวายอื่นๆ ในแต่ละวัน และอุปนิสัยย่อยสิ่งต่างๆ ที่ตนเองทำทุกวันมีความหมาย และเป็นส่วนหนึ่งช่วยให้คุณไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ในชีวิต มีค่าเฉลี่ยอุปนิสัยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74, 4.70 และ 4.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 18 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ/ชนะ

อุปนิสัยที่ 4 คิดแบบ ชนะ/ชนะ	ระดับอุปนิสัย						ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	จำนวน (ร้อยละ)						
	น้อย ที่สุด	น้อย	ค่อนข้าง น้อย	ค่อนข้าง มาก	มาก	มากที่สุด	
ฉันให้ความสำคัญ กับความสำเร็จของ ผู้อื่นเท่าๆ กับของ ฉันเอง	0 (0.00)	0 (0.00)	10 (3.94)	91 (35.83)	123 (48.43)	30 (11.81)	4.68 (มาก)
ฉันให้ความสำคัญ กับผู้อื่น	0 (0.00)	0 (0.00)	10 (3.94)	79 (31.10)	131 (51.57)	34 (13.39)	4.74 (มาก)
เวลาแก้ไขข้อ ขัดแย้ง ฉันพยายาม หาวิธีที่ทำให้ทุก ฝ่ายได้ประโยชน์	0 (0.00)	0 (0.00)	13 (5.12)	75 (29.53)	100 (39.37)	66 (25.98)	4.86 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>							<b>4.76 (มาก)</b>

จากตารางที่ 18 พบว่า กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้มีค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ/ชนะ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.76 ในส่วนของอุปนิสัยย่อยที่เวลาแก้ไขข้อขัดแย้งฉันพยายามหาวิธีที่ทำให้ทุกฝ่ายได้ประโยชน์ อุปนิสัยย่อยการเป็นคนให้ความสำคัญร่วมมือกับผู้อื่น และอุปนิสัยย่อย

การเป็นคนให้ความสำคัญกับความสำเร็จของผู้อื่นเท่าๆ กับของตนเอง มีค่าเฉลี่ยอุปนิสัยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.86, 4.74 และ 4.68 ตามลำดับ

**ตารางที่ 19** แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา

อุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่น เข้าใจเรา	ระดับอุปนิสัย						ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	จำนวน (ร้อยละ)						
	น้อย ที่สุด	น้อย	ค่อนข้าง น้อย	ค่อนข้าง มาก	มาก	มาก ที่สุด	
ฉันเป็นคน อ่อนไหวต่อ ความรู้สึกของผู้อื่น	0 (0.00)	1 (0.39)	12 (4.72)	69 (27.17)	94 (37.01)	78 (30.71)	4.93 (มาก)
ฉันพยายามทำ ความเข้าใจถึง มุมมองของผู้อื่น	0 (0.00)	0 (0.00)	10 (3.94)	71 (27.95)	99 (38.98)	74 (29.13)	4.93 (มาก)
เวลาฟัง ฉัน พยายามทำความเข้าใจ ผู้พูดจาก มุมมองของผู้พูด ไม่ใช่แค่จาก มุมมองของฉัน เท่านั้น	0 (0.00)	1 (0.39)	6 (2.36)	85 (33.46)	109 (42.91)	53 (20.87)	4.81 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>							<b>4.89 (มาก)</b>

จากตารางที่ 19 พบว่า กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้มีค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.89 ในส่วนของอุปนิสัยย่อยการเป็น

คนอ่อนไหวต่อความรู้สึกของผู้อื่น อุปนิสัยย่อยการเป็นคนพยายามทำความเข้าใจถึงมุมมองของผู้อื่น และอุปนิสัยย่อยที่เวลาฟัง คนพยายามทำความเข้าใจผู้พูดจากมุมมองของผู้พูด ไม่ใช่แค่จากมุมมองของตนเท่านั้น มีค่าเฉลี่ยอุปนิสัยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.93, 4.93 และ 4.81 ตามลำดับ

ตารางที่ 20 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยที่ 6 ฝึกพลังประสานความต่าง

อุปนิสัยที่ 6 ฝึกพลังประสาน ความต่าง	ระดับอุปนิสัย						ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	จำนวน (ร้อยละ)						
	น้อย ที่สุด	น้อย	ค่อนข้าง น้อย	ค่อนข้าง มาก	มาก	มากที่สุด	
ฉันให้ความสำคัญ และค้นหาสิ่งที่อยู่ ภายในใจของผู้อื่น	0 (0.00)	1 (0.39)	10 (3.94)	82 (32.28)	110 (43.31)	51 (20.08)	4.79 (มาก)
ฉันเป็นคนที่มี ความคิด สร้างสรรค์ในการ แสวงหา แนวความคิดและ วิธีแก้ไขปัญหาที่ แปลกใหม่และ ดีกว่า	0 (0.00)	1 (0.39)	10 (3.94)	91 (35.83)	102 (40.16)	50 (19.69)	4.75 (มาก)
ฉันชอบกระตุ้นให้ ผู้อื่นแสดงความ ความคิดเห็น	0 (0.00)	1 (0.39)	14 (5.51)	90 (35.43)	96 (37.80)	53 (20.87)	4.73 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>							<b>4.76 (มาก)</b>

จากตารางที่ 20 พบว่า กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้มีค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยที่ 6 ฝึกพลัง  
ประสานความต่าง อยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.76 ในส่วนของอุปนิสัยย่อยการ  
เป็นคนให้ความสำคัญและค้นหาสิ่งที่อยู่ภายในใจของผู้อื่น อุปนิสัยย่อยอุปนิสัยย่อยการเป็นคนที่มี



ความคิดสร้างสรรค์ในการแสวงหาแนวความคิดและวิธีแก้ไขปัญหาที่แปลกใหม่และดีกว่า และ  
 อุปนิสัยของการเป็นคนชอบกระตุ้นให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยอุปนิสัยอยู่ในระดับมาก โดย  
 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.79, 4.75 และ 4.73 ตามลำดับ

ตารางที่ 21 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยที่ 7 ระดับย่อยให้คมอยู่เสมอ

อุปนิสัยที่ 7 ระดับย่อย ให้คมอยู่เสมอ	ระดับอุปนิสัย						ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	จำนวน (ร้อยละ)						
	น้อย ที่สุด	น้อย	ค่อนข้าง น้อย	ค่อนข้าง มาก	มาก	มากที่สุด	
ฉันให้ความสำคัญกับ สุขภาพทางกาย และความเป็นอยู่ ที่ดีของฉัน	0 (0.00)	1 (0.39)	10 (3.94)	88 (34.65)	126 (49.61)	29 (11.42)	4.68 (มาก)
ฉันพยายามอย่าง มากที่จะสร้าง และปรับปรุง ความสัมพันธ์ กับผู้อื่น	0 (0.00)	1 (0.39)	8 (3.15)	59 (23.23)	107 (42.13)	79 (31.10)	5.00 (มาก)
ฉันใช้เวลาใน การหา ความหมายและ ความสุขในชีวิต	0 (0.00)	0 (0.00)	7 (2.76)	61 (24.02)	98 (38.58)	88 (34.65)	5.05 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>							<b>4.91 (มาก)</b>

จากตารางที่ 21 พบว่า กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้มีค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยที่ 7 ระดับย่อยให้คมอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.91 ในส่วนของอุปนิสัยของการเป็นคนใช้เวลาในการหาความหมายและมีความสุขในชีวิต อุปนิสัยของการเป็นคนพยายามอย่างมากที่จะสร้างและปรับปรุง

ความสัมพันธ์กับผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยอุปนิสัยอยู่ในระดับมาก และอุปนิสัยย่อการเป็นคนให้ความสำคัญกับสุขภาพทางกายและความเป็นอยู่ที่ดีของฉันทัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.05, 5.00 และ 4.68 ตามลำดับ

ตารางที่ 22 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนบุคคลกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม และภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง

กลุ่มอุปนิสัย	ระดับอุปนิสัย						ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
	จำนวน (ร้อยละ)						
	น้อย ที่สุด	น้อย	ค่อนข้าง น้อย	ค่อนข้าง มาก	มาก	มากที่สุด	
อุปนิสัยกลุ่ม ชัยชนะส่วนบุคคล (อุปนิสัยที่ 1, 2, 3 และอุปนิสัยที่ 7)	0 (0.00)	0 (0.00)	5 (1.97)	55 (21.65)	149 (58.66)	45 (17.72)	4.75 (มาก)
อุปนิสัยกลุ่ม ชัยชนะในสังคม (อุปนิสัยที่ 4, 5, 6 และอุปนิสัยที่ 7)	0 (0.00)	0 (0.00)	5 (1.97)	40 (15.75)	141 (55.51)	68 (26.77)	4.83 (มาก)
ภาพรวมเจ็ด อุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้ มีประสิทธิผลสูง (อุปนิสัยที่ 1 ถึง อุปนิสัยที่ 7)	0 (0.00)	0 (0.00)	3 (1.18)	45 (17.72)	161 (63.39)	45 (17.72)	4.78 (มาก)

จากตารางที่ 22 พบว่า กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้มีค่าเฉลี่ยระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม ภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง และกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนบุคคลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.83, 4.78 และ 4.75 ตามลำดับ

ตารางที่ 23 แสดงสรุปค่าเฉลี่ยระดับบัญชีขอมใจ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต และเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาผู้ที่มีประสิทธิผลสูง แยกแสดงรายอุปนิสัย

อุปนิสัย	คะแนนเฉลี่ย	แปลผล
บัญชีขอมใจ	4.49	มาก
ความสมดุลในการดำเนินชีวิต	4.60	มาก
อุปนิสัยที่ 1 บี-โปรแอกทีฟ	4.68	มาก
อุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ	4.70	มาก
อุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อน	4.72	มาก
อุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ/ชนะ	4.76	มาก
อุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา	4.89	มาก
อุปนิสัยที่ 6 ฝึกพลังประสานความต่าง	4.76	มาก
อุปนิสัยที่ 7 ลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ	4.91	มาก
ภาพรวม 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่ง	4.78	มาก

จากตารางที่ 23 พบว่า กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้มีค่าเฉลี่ยระดับ อุปนิสัยที่ 7 ลับเลื่อยให้คมอยู่เสมออุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา ภาพรวม 7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่งอุปนิสัยที่ 4คิดแบบชนะ/ชนะ อุปนิสัยที่ 6 ฝึกพลังประสานความต่าง อุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อน อุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจอุปนิสัยที่ 1 บี-โปรแอกทีฟ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต และบัญชีขอมใจ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.91,4.89,4.78,4.76,4.76, 4.72,4.70,4.68,4.60 และ 4.49 ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยตามหลักการเจตอุปนิสัยพัฒนาสู่ ผู้มี  
 ประสิทธิภาพสูงได้แก่ บัญชีออมใจ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตน  
 กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม และเจตอุปนิสัยพัฒนาสู่ ผู้มีประสิทธิผลสูง จำแนกตามคุณลักษณะ  
 ทั่วไป

3.1 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม (t-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ  
 จำแนกทางเดียว (One-Way ANOVA) และการเปรียบเทียบพหุคูณ ใช้วิธีของ Scheffe เพื่อทดสอบหา  
 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยเป็นรายคู่  
 (ตารางที่ 24 ถึงตารางที่ 84)

ตารางที่ 24 แสดงเลขที่ของสมมติฐานที่ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม  
 (t-Test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว (One-way ANOVA)

ปัจจัยที่นำมาวิเคราะห์	ระดับอุปนิสัย				
	A	B	C	D	E
เพศ	1	2	3	4	5
อายุ	6	7	8	9	10
สถานภาพสมรส	11	12	13	14	15
ระดับการศึกษาสูงสุด	16	17	18	19	20
อายุงาน	21	22	23	24	25
หน่วยงานที่สังกัด	26	27	28	29	30
ระดับตำแหน่งงาน	31	32	33	34	35
อัตราเงินเดือน	36	37	38	39	40
จำนวนผู้ได้บังคับบัญชา	41	42	43	44	45
การเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น	46	47	48	49	50
ประวัติการทำงานพิเศษหรือรายได้เสริม	51	52	53	54	55
ประสบการณ์การเรียนรู้หลัก 7 อุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มี ประสิทธิภาพสูง	56	57	58	59	60

หมายเหตุ A แสดงถึง บัญชีออมใจ

B แสดงถึง ความสมดุลในการดำเนินชีวิต

- C แสดงถึง กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนบุคคล (อุปนิสัยที่ 1, 2, 3 และอุปนิสัยที่ 7)
- D แสดงถึง กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม (อุปนิสัยที่ 4, 5, 6 และอุปนิสัยที่ 7)
- E แสดงถึง ภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง (อุปนิสัย 1 ถึงอุปนิสัยที่ 7)

### สมมติฐานที่ 1

ผู้ศึกษาเชื่อว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีระดับบัญชีขอมใจแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบ ณ ความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05

#### สมมติฐานในการทดสอบความแปรปรวน

$H_0'$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 2 ชุดไม่แตกต่างกัน

$H_1'$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 2 ชุดแตกต่างกัน

#### สมมติฐานในการทดสอบค่าเฉลี่ย

$H_0$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)

ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับบัญชีขอมใจ ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)

ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับบัญชีขอมใจ แตกต่างกัน

ตารางที่ 25.1-25.2 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับบัญชีขอมใจ จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 25.1 ค่าทางสถิติทั่วไป

เพศ	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย ระดับอุปนิสัย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
ชาย	160	4.50	0.672	0.053
หญิง	94	4.48	0.682	0.070

ตารางที่ 25.2 การทดสอบความแปรปรวน และค่าเฉลี่ย

บัญชีขอมใจ	Levene's Test for Equality of Variances		t-Test for Equality of Mean		
	F	Sig.	t	df	Sig.
	0.410	0.522	0.202	252	0.840

จากตารางที่ 25 พบว่า พนักงานชายมีค่าเฉลี่ยระดับบัญชีขีอมใจมากกว่าพนักงานหญิงเมื่อทดสอบความแปรปรวนโดยพิจารณาจาก Levene's Test for Equality of Variances ได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.410 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่าความแปรปรวนของข้อมูลทั้งสองชุดไม่แตกต่างกัน และเมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัย โดยพิจารณาจาก t-Test for Equality of Means ได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.840 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) มีเพศแตกต่างกัน มีระดับบัญชีขีอมใจไม่แตกต่างกัน

## สมมติฐานที่ 2

ผู้ศึกษาเชื่อว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิตแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบ ณ ความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05

### สมมติฐานในการทดสอบความแปรปรวน

$H_0$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 2 ชุดไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 2 ชุดแตกต่างกัน

### สมมติฐานในการทดสอบค่าเฉลี่ย

$H_0$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)

ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิตไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)

ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิตแตกต่างกัน

ตารางที่ 26.1-26.2 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิต จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 26.1 ค่าทางสถิติทั่วไป

เพศ	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย ระดับอุปนิสัย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
ชาย	160	4.64	0.677	0.054
หญิง	94	4.53	0.645	0.067

ตารางที่ 26.2 การทดสอบความแปรปรวน และค่าเฉลี่ย

ความสมดุล ในการดำเนิน ชีวิต	Levene's Test for Equality of Variances		t-Test for Equality of Mean		
	F	Sig.	t	df	Sig.
	0.442	0.507	1.245	252	0.214

จากตารางที่ 26 พบว่า พนักงานชายมีค่าเฉลี่ยระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิตมากกว่าพนักงานหญิง เมื่อทดสอบความแปรปรวนโดยพิจารณาจาก Levene's Test for Equality of Variances ได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.507 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0'$  ที่ว่าความแปรปรวนของข้อมูลทั้งสองชุดไม่แตกต่างกัน และเมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยโดยพิจารณาจาก t-Test for Equality of Means ได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.214 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิตไม่แตกต่างกัน

### สมมติฐานที่ 3

ผู้ศึกษาเชื่อว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตัวแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบ ณ ความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05

#### สมมติฐานในการทดสอบความแปรปรวน

$H_0'$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 2 ชุดไม่แตกต่างกัน

$H_1'$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 2 ชุดแตกต่างกัน

#### สมมติฐานในการทดสอบค่าเฉลี่ย

$H_0$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)

ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับอุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนตัวไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)

ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับอุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนตัวแตกต่างกัน

ตารางที่ 27.1-27.2 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยกลุ่มชายชนะส่วนตน  
จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 27.1 ค่าทางสถิติทั่วไป

เพศ	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย ระดับอุปนิสัย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
ชาย	160	4.74	0.483	0.038
หญิง	94	4.78	0.545	0.056

ตารางที่ 27.2 การทดสอบความแปรปรวน และค่าเฉลี่ย

อุปนิสัยกลุ่ม ชายชนะส่วนตน	Levene's Test for Equality of Variances		t-Test for Equality of Mean		
	F	Sig.	t	df	Sig.
	1.392	0.239	-0.711	252	0.478

จากตารางที่ 27 พบว่า พนักงานหญิงมีค่าเฉลี่ยระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชายชนะส่วนตนมากกว่าพนักงานชาย เมื่อทดสอบความแปรปรวนโดยพิจารณาจาก Levene's Test for Equality of Variances ได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.239 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0'$  ที่ว่าความแปรปรวนของข้อมูลทั้งสองชุดไม่แตกต่างกัน และเมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยโดยพิจารณาจาก t-Test for Equality of Means ได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.478 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0'$  ที่ว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชายชนะส่วนตนไม่แตกต่างกัน

#### สมมติฐานที่ 4

ผู้ศึกษาเชื่อว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกันจะมีระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชายชนะในสังคมแตกต่างกันจึงทำการทดสอบ ณ ความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05

#### สมมติฐานในการทดสอบความแปรปรวน

$H_0'$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 2 ชุดไม่แตกต่างกัน

$H_1'$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 2 ชุดแตกต่างกัน



สมมติฐานในการทดสอบค่าเฉลี่ย

$H_0$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)

ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)

ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคมแตกต่างกัน

ตารางที่ 28.1-28.2 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับกลุ่มกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม  
จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 28.1 ค่าทางสถิติทั่วไป

เพศ	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย ระดับอุปนิสัย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
ชาย	160	4.80	0.513	0.041
หญิง	94	4.88	0.552	0.057

ตารางที่ 28.2 การทดสอบความแปรปรวน และค่าเฉลี่ย

อุปนิสัยกลุ่ม ชัยชนะในสังคม	Levene's Test for Equality of Variances		t-Test for Equality of Mean		
	F	Sig.	t	df	Sig.
	0.477	0.490	-1.155	252	0.249

จากตารางที่ 28 พบว่า พนักงานหญิงมีค่าเฉลี่ยระดับกลุ่มกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม  
มากกว่าพนักงานชาย เมื่อทดสอบความแปรปรวนโดยพิจารณาจาก Levene's Test for Equality of  
Variances ได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.490 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับ  
สมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่าความแปรปรวนของข้อมูลทั้งสองชุดไม่แตกต่างกัน และเมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยระดับ  
อุปนิสัยโดยพิจารณาจาก t-Test for Equality of Means ได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.249 ซึ่งมากกว่าระดับ  
นัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)  
ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม ไม่แตกต่างกัน

## สมมติฐานที่ 5

ผู้ศึกษาเชื่อว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีระดับภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบ ณ ความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05

### สมมติฐานในการทดสอบความแปรปรวน

$H_0'$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 2 ชุดไม่แตกต่างกัน

$H_1'$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 2 ชุดแตกต่างกัน

### สมมติฐานในการทดสอบค่าเฉลี่ย

$H_0$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงแตกต่างกัน

ตารางที่ 29.1-29.2 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง จำแนกตามเพศ

### ตารางที่ 29.1 ค่าทางสถิติทั่วไป

เพศ	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย ระดับอุปนิสัย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
ชาย	160	4.75	0.458	0.036
หญิง	94	4.81	0.509	0.053

### ตารางที่ 29.2 การทดสอบความแปรปรวน และค่าเฉลี่ย

ระดับภาพรวม เจ็ดอุปนิสัย พัฒนาสู่ผู้มี ประสิทธิผลสูง	Levene's Test for Equality of Variances		t-Test for Equality of Mean		
	F	Sig.	t	df	Sig.
	0.447	0.504	-0.940	252	0.348

จากตารางที่ 29 พบว่า พนักงานหญิงมีค่าเฉลี่ยระดับภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง มากกว่าพนักงานชาย เมื่อทดสอบความแปรปรวนโดยพิจารณาจาก Levene's Test for

Equality of Variances ได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.504 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0'$  ที่ว่าความแปรปรวนของข้อมูลทั้งสองชุดไม่แตกต่างกัน และเมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยโดยพิจารณาจาก t-Test for Equality of Means ได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.348 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับภาพรวมเจตอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงไม่แตกต่างกัน

### สมมติฐานที่ 6

ผู้ศึกษาเชื่อว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกันจะมีระดับบัญชีอ้อมใจแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบ ณ ความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05

#### สมมติฐานในการทดสอบความแปรปรวน

$H_0'$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 4 ชุด ไม่แตกต่างกัน

$H_1'$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 4 ชุด แตกต่างกัน

#### สมมติฐานในการทดสอบค่าเฉลี่ย

$H_0$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)

ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับบัญชีอ้อมใจไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)

ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับบัญชีอ้อมใจแตกต่างกัน

ตารางที่ 30.1-30.3 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับบัญชีอ้อมใจ จำแนกตามอายุ

ตารางที่ 30.1 ค่าทางสถิติทั่วไป

อายุ (ปี)	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย ระดับอุปนิสัย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
ไม่เกิน 30 ปี	61	4.40	0.621	0.080
31-35 ปี	70	4.50	0.754	0.090
36-40 ปี	45	4.50	0.626	0.093
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	78	4.55	0.671	0.076

ตารางที่ 30.2 การทดสอบความแปรปรวน

บัญชีออมใจ	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
	1.334	3	250	0.264

ตารางที่ 30.3 การทดสอบค่าเฉลี่ย

แหล่งความแปรปรวน	ผลบวกกำลังสอง	df	ค่าเฉลี่ยกำลังสอง	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.754	3	0.251	0.550	0.649
ภายในกลุ่ม	114.290	250	0.457		
รวม	115.045	253			

จากตารางที่ 30 พบว่า พนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับบัญชีออมใจสูงที่สุด และพนักงานที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับบัญชีออมใจต่ำที่สุด เมื่อทดสอบความแปรปรวนได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.264 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0'$  ที่ว่าความแปรปรวนของข้อมูลทั้งสี่ชุดไม่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.649 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับบัญชีออมใจไม่แตกต่างกัน

#### สมมติฐานที่ 7

ผู้ศึกษาเชื่อว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิตแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบ ณ ความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05

##### สมมติฐานในการทดสอบความแปรปรวน

$H_0'$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 4 ชุดไม่แตกต่างกัน

$H_1'$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 4 ชุดแตกต่างกัน

##### สมมติฐานในการทดสอบค่าเฉลี่ย

$H_0$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิต ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิต แตกต่างกัน

ตารางที่ 31.1-31.3 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิต  
จำแนกตามอายุ

ตารางที่ 31.1 ค่าทางสถิติทั่วไป

อายุ (ปี)	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย ระดับอุปนิสัย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน
ไม่เกิน 30 ปี	61	4.60	0.728	0.093
31-35 ปี	70	4.50	0.720	0.086
36-40 ปี	45	4.65	0.568	0.085
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	78	4.66	0.619	0.070

ตารางที่ 31.2 การทดสอบความแปรปรวน

ความสมดุลใน การดำเนินชีวิต	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
	1.485	3	250	0.219

ตารางที่ 31.3 การทดสอบค่าเฉลี่ย

แหล่งความแปรปรวน	ผลบวกกำลังสอง	df	ค่าเฉลี่ยกำลังสอง	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.021	3	0.340	0.764	0.515
ภายในกลุ่ม	111.286	250	0.445		
รวม	112.307	253			

จากตารางที่ 31 พบว่า พนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิตสูงที่สุด และพนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิตต่ำที่สุด เมื่อทดสอบความแปรปรวนได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.219 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่าความแปรปรวนของข้อมูลทั้งสิ้นไม่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.515 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิต ไม่แตกต่างกัน

## สมมติฐานที่ 8

ผู้ศึกษาเชื่อว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตนแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบ ณ ความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05

### สมมติฐานในการทดสอบความแปรปรวน

$H_0'$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 4 ชุดไม่แตกต่างกัน

$H_1'$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 4 ชุดแตกต่างกัน

### สมมติฐานในการทดสอบค่าเฉลี่ย

$H_0$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน

มีระดับอุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนตนไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน

มีระดับอุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนตนแตกต่างกัน

ตารางที่ 32.1-32.3 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนตน  
จำแนกตามอายุ

ตารางที่ 32.1 ค่าทางสถิติทั่วไป

อายุ (ปี)	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย ระดับอุปนิสัย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน
ไม่เกิน 30 ปี	61	4.79	0.536	0.069
31-35 ปี	70	4.68	0.542	0.065
36-40 ปี	45	4.72	0.426	0.064
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	78	4.81	0.491	0.056

ตารางที่ 32.2 การทดสอบความแปรปรวน

อุปนิสัยกลุ่ม	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ชัยชนะส่วนตน	1.472	3	250	0.223

ตารางที่ 32.3 การทดสอบค่าเฉลี่ย

แหล่งความแปรปรวน	ผลบวกกำลังสอง	df	ค่าเฉลี่ยกำลังสอง	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.807	3	0.269	1.050	0.371
ภายในกลุ่ม	64.079	250	0.256		
รวม	64.886	253			

จากตารางที่ 32 พบว่า พนักงานที่มีมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะ ส่วนตนสูงที่สุด และพนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตนต่ำที่สุด เมื่อทดสอบความแปรปรวนได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.223 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่าความแปรปรวนของข้อมูลทั้งสี่ชุดไม่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.371 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตนไม่แตกต่างกัน

### สมมติฐานที่ 9

ผู้ศึกษาเชื่อว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบ ณ ความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05

#### สมมติฐานในการทดสอบความแปรปรวน

$H_0$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 4 ชุดไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 4 ชุดแตกต่างกัน

#### สมมติฐานในการทดสอบค่าเฉลี่ย

$H_0$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคมไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคมแตกต่างกัน

ตารางที่ 33.1-33.3 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม  
จำแนกตามอายุ

ตารางที่ 33.1 ค่าทางสถิติทั่วไป

อายุ (ปี)	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย ระดับอุปนิสัย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน
ไม่เกิน 30 ปี	61	4.85	0.528	0.068
31-35 ปี	70	4.77	0.597	0.071
36-40 ปี	45	4.83	0.467	0.070
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	78	4.87	0.500	0.057

ตารางที่ 33.2 การทดสอบความแปรปรวน

อุปนิสัยกลุ่ม	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ชัยชนะในสังคม	1.756	3	250	0.156

ตารางที่ 33.3 การทดสอบค่าเฉลี่ย

แหล่งความแปรปรวน	ผลบวกกำลังสอง	df	ค่าเฉลี่ยกำลังสอง	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.411	3	0.137	0.488	0.691
ภายในกลุ่ม	70.205	250	.281		
รวม	70.616	253			

จากตารางที่ 33 พบว่า พนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม สูงที่สุด และพนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม ต่ำที่สุด เมื่อทดสอบความแปรปรวนได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.156 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่าความแปรปรวนของข้อมูลทั้งสี่ชุดไม่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.691 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคมไม่แตกต่างกัน



## สมมติฐานที่ 10

ผู้ศึกษาเชื่อว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกันจะมีระดับภาพรวมเจ็ดจุดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบ ณ ความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05

### สมมติฐานในการทดสอบความแปรปรวน

$H_0'$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 4 ชุดไม่แตกต่างกัน

$H_1'$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 4 ชุดแตกต่างกัน

### สมมติฐานในการทดสอบค่าเฉลี่ย

$H_0$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับภาพรวมเจ็ดจุดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับภาพรวมเจ็ดจุดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง แตกต่างกัน

ตารางที่ 34.1-34.3 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับภาพรวมเจ็ดจุดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง จำแนกตามอายุ

### ตารางที่ 34.1 ค่าทางสถิติทั่วไป

อายุ (ปี)	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย ระดับอุปนิสัย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน
ไม่เกิน 30 ปี	61	4.80	0.494	0.063
31-35 ปี	70	4.71	0.517	0.062
36-40 ปี	45	4.76	0.419	0.062
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	78	4.82	0.460	0.052

### ตารางที่ 34.2 การทดสอบความแปรปรวน

ภาพรวม เจ็ดจุดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มี ประสิทธิภาพสูง	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
	1.679	3	250	0.172

ตารางที่ 34.3 การทดสอบค่าเฉลี่ย

แหล่งความแปรปรวน	ผลบวกกำลังสอง	df	ค่าเฉลี่ยกำลังสอง	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.510	3	0.170	0.745	0.526
ภายในกลุ่ม	57.091	250	.228		
รวม	57.601	253			

จากตารางที่ 34 พบว่า พนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยระดับภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง สูงที่สุด และพนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงต่ำที่สุด เมื่อทดสอบความแปรปรวนได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.172 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  'ที่ว่าความแปรปรวนของข้อมูลทั้งสี่ชุดไม่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.526 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  'ที่ว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง ไม่แตกต่างกัน

#### สมมติฐานที่ 11

ผู้ศึกษาเชื่อว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน จะมีระดับบัญชีขี้ออมใจแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบ ณ ความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05

##### สมมติฐานในการทดสอบความแปรปรวน

$H_0$  ' : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 3 ชุด ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  ' : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 3 ชุด แตกต่างกัน

##### สมมติฐานในการทดสอบค่าเฉลี่ย

$H_0$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับบัญชีขี้ออมใจ ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับบัญชีขี้ออมใจ แตกต่างกัน

ตารางที่ 35.1-35.4 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับบัญชีอ้อมใจ จำแนกตามสถานภาพสมรส

ตารางที่ 35.1 ค่าทางสถิติทั่วไป

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
โสด	91	4.33	0.631	0.066
สมรส	159	4.58	0.679	0.054
หย่า/หม้าย	4	4.92	0.833	0.417

ตารางที่ 35.2 การทดสอบความแปรปรวน

บัญชีอ้อมใจ	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
	0.509	2	251	0.602

ตารางที่ 35.3 การทดสอบค่าเฉลี่ย

แหล่งความแปรปรวน	ผลบวกกำลังสอง	df	ค่าเฉลี่ยกำลังสอง	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4.255	2	2.127	4.820	0.009*
ภายในกลุ่ม	110.790	251	0.441		
รวม	115.045	253			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 35.4 การเปรียบเทียบพหุคูณ วิธี Scheffe's Multiple Contrast

สถานภาพสมรส (i)	สถานภาพสมรส (j)	ผลต่างค่าเฉลี่ย (i-j)	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน	Sig.
โสด	สมรส	-0.247	0.087	0.020*
	หย่า/หม้าย	-0.587	0.339	0.226
สมรส	หย่า/หม้าย	-0.340	0.336	0.600

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 35 พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย มีค่าเฉลี่ยระดับบัญชีอ้อมใจ สูงที่สุด และพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยระดับบัญชีอ้อมใจ ต่ำที่สุด เมื่อทดสอบความแปรปรวนได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.602 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่า

ความแปรปรวนของข้อมูลทั้งสามชุดไม่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  ที่ว่า พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับบัญชีขี้ออมใจแตกต่างกัน จึงทำการเปรียบเทียบพหุคูณ โดยวิธี Scheffe เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยรายคู่ ผลปรากฏว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสดกับพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพนักงานที่มีสถานภาพ โสดมีค่าเฉลี่ยระดับบัญชีขี้ออมใจน้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.247

## สมมติฐานที่ 12

ผู้ศึกษาเชื่อว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน จะมีความสมดุลในการดำเนินชีวิตแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบ ณ ความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05

### สมมติฐานในการทดสอบความแปรปรวน

$H_0$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 3 ชุดไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 3 ชุดแตกต่างกัน

### สมมติฐานในการทดสอบค่าเฉลี่ย

$H_0$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิต ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิต แตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 36.1-36.3 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิตจำแนกตามสถานภาพสมรส

ตารางที่ 36.1 ค่าทางสถิติทั่วไป

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
โสด	91	4.47	0.690	0.072
สมรส	159	4.66	0.647	0.051
หย่า/หม้าย	4	4.92	0.500	0.250

ตารางที่ 36.2 การทดสอบความแปรปรวน

ความสมดุลในการดำเนินชีวิต	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
	0.280	2	251	0.756

ตารางที่ 36.3 การทดสอบค่าเฉลี่ย

แหล่งความแปรปรวน	ผลบวกกำลังสอง	df	ค่าเฉลี่ยกำลังสอง	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.543	2	1.271	2.907	0.056
ภายในกลุ่ม	109.764	251	0.437		
รวม	112.307	253			

จากตารางที่ 36 พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย มีค่าเฉลี่ยระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิต สูงที่สุด และพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิต ต่ำที่สุด เมื่อทดสอบความแปรปรวนได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.756 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่าความแปรปรวนของข้อมูลทั้งสามชุดไม่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.056 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิต ไม่แตกต่างกัน

### สมมติฐานที่ 13

ผู้ศึกษาเชื่อว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน จะมีระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตัวแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบ ณ ความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05

#### สมมติฐานในการทดสอบความแปรปรวน

$H_0'$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 3 ชุดไม่แตกต่างกัน

$H_1'$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 3 ชุดแตกต่างกัน

#### สมมติฐานในการทดสอบค่าเฉลี่ย

$H_0$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตัวไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตัวแตกต่างกัน

ตารางที่ 37.1-37.4 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนตัวจำแนกตามสถานภาพสมรส

ตารางที่ 37.1 ค่าทางสถิติทั่วไป

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
โสด	91	4.58	0.517	0.054
สมรส	159	4.86	0.475	0.038
หย่า/หม้าย	4	4.71	0.484	0.242

ตารางที่ 37.2 การทดสอบความแปรปรวน

อุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนตัว	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
	0.354	2	251	0.703

ตารางที่ 37.3 การทดสอบค่าเฉลี่ย

แหล่งความแปรปรวน	ผลบวกกำลังสอง	df	ค่าเฉลี่ยกำลังสอง	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4.495	2	2.247	9.341	0.000*
ภายในกลุ่ม	60.391	251	0.241		
รวม	64.886	253			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 37.4 การเปรียบเทียบพหุคูณ วิธี Scheffe's Multiple Contrast

สถานภาพสมรส (i)	สถานภาพสมรส (j)	ผลต่างค่าเฉลี่ย (i-j)	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน	Sig.
โสด	สมรส	-0.278	0.064	0.000*
	หย่า/หม้าย	-0.131	0.251	0.872
สมรส	หย่า/หม้าย	0.147	0.248	0.839

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 37 พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย มีค่าเฉลี่ยระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตนสูงที่สุด และพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตนต่ำที่สุด เมื่อทดสอบความแปรปรวนได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.703 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่าความแปรปรวนของข้อมูลทั้งสามชุดไม่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  ที่ว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับอุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนตนแตกต่างกัน จึงทำการเปรียบเทียบพหุคูณโดยวิธี Scheffe เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยรายคู่ ผลปรากฏว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสดกับพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพนักงานที่มีสถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนตนน้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.278

#### สมมติฐานที่ 14

ผู้ศึกษาเชื่อว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน จะมีระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบ ณ ความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05

#### สมมติฐานในการทดสอบความแปรปรวน

$H_0'$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 3 ชุดไม่แตกต่างกัน

$H_1'$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 3 ชุดแตกต่างกัน

#### สมมติฐานในการทดสอบค่าเฉลี่ย

$H_0$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม แตกต่างกัน

ตารางที่ 38.1 -38.3 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม จำแนกตามสถานภาพสมรส

#### ตารางที่ 38.1 ค่าทางสถิติทั่วไป

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย ระดับอุปนิสัย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
โสด	91	4.75	0.539	0.056
สมรส	159	4.87	0.522	0.041
หย่า/หม้าย	4	5.00	0.436	0.218

#### ตารางที่ 38.2 การทดสอบความแปรปรวน

กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
	0.449	2	251	0.639



ตารางที่ 38.3 การทดสอบค่าเฉลี่ย

แหล่งความแปรปรวน	ผลบวกกำลังสอง	df	ค่าเฉลี่ยกำลังสอง	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.881	2	0.441	1.586	0.207
ภายในกลุ่ม	69.735	251	0.278		
รวม	70.616	253			

จากตารางที่ 38 พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย มีค่าเฉลี่ยระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคมสูงที่สุดและพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคมต่ำที่สุด เมื่อทดสอบความแปรปรวนได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.172 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่าความแปรปรวนของข้อมูลทั้งสามชุดไม่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.526 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน มีระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม ไม่แตกต่างกัน

#### สมมติฐานที่ 15

ผู้ศึกษาเชื่อว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน จะมีระดับภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบ ณ ความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05

#### สมมติฐานในการทดสอบความแปรปรวน

$H_0$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 3 ชุดไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 3 ชุดแตกต่างกัน

#### สมมติฐานในการทดสอบค่าเฉลี่ย

$H_0$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง แตกต่างกัน

ตารางที่ 39.1-39.4 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับภาพรวมเจ็ดอุปนิสัย  
พัฒนาผู้ที่มีประสิทธิผลสูง จำแนกตามสถานภาพสมรส

ตารางที่ 39.1 ค่าทางสถิติทั่วไป

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
โสด	91	4.67	0.488	0.051
สมรส	159	4.83	0.462	0.037
หย่า/หม้าย	4	4.87	0.469	0.234

ตารางที่ 39.2 การทดสอบความแปรปรวน

ภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาผู้ที่มีประสิทธิผลสูง	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
	0.761	2	251	0.468

ตารางที่ 39.3 การทดสอบค่าเฉลี่ย

แหล่งความแปรปรวน	ผลบวกกำลังสอง	df	ค่าเฉลี่ยกำลังสอง	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.696	2	0.848	3.808	0.023*
ภายในกลุ่ม	55.905	251	0.223		
รวม	57.601	253			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 39.4 การเปรียบเทียบพหุคูณ วิธี Scheffe's Multiple Contrast

สถานภาพสมรส (i)	สถานภาพสมรส (j)	ผลต่างค่าเฉลี่ย (i-j)	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน	Sig.
โสด	สมรส	-0.169	0.062	0.025*
	หย่า/หม้าย	-0.203	0.241	0.701
สมรส	หย่า/หม้าย	-0.034	0.239	0.990

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 39 พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย มีค่าเฉลี่ยระดับภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาผู้ที่มีประสิทธิผลสูง สูงที่สุด และพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยระดับภาพรวมเจ็ด

อุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง ต่ำที่สุด เมื่อทดสอบความแปรปรวนได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.468 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่าความแปรปรวนของข้อมูลทั้งสามชุดไม่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.023 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  ที่ว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงแตกต่างกัน จึงทำการเปรียบเทียบพหุคูณ โดยวิธี Scheffe เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยรายคู่ ผลปรากฏว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสดกับพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพนักงานที่มีสถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ยระดับภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงน้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.169

#### สมมติฐานที่ 16

ผู้ศึกษาเชื่อว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน จะมีระดับบัญชีออมใจแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบ ณ ความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05

##### สมมติฐานในการทดสอบความแปรปรวน

$H_0$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 5 ชุด ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 5 ชุด แตกต่างกัน

##### สมมติฐานในการทดสอบค่าเฉลี่ย

$H_0$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีระดับบัญชีออมใจ ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีระดับบัญชีออมใจ แตกต่างกัน

ตารางที่ 40.1-40.2 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับบัญชีออมใจ

จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ตารางที่ 40.1 ค่าทางสถิติทั่วไป

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย ระดับอุปนิสัย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
ต่ำกว่า ปวช.	5	4.20	0.767	0.343
ปวช. หรือเทียบเท่า	14	3.95	0.450	0.120
ปวส. หรืออนุปริญญา	62	4.30	0.626	0.080
ปริญญาตรี	113	4.55	0.725	0.068
สูงกว่าปริญญาตรี	60	4.74	0.526	0.068

ตารางที่ 40.2 การทดสอบความแปรปรวน

บัญชีออมใจ	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
	3.187	4	249	0.014

จากตารางที่ 40 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยระดับบัญชีออมใจ สูงที่สุด และพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวช. หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยระดับบัญชีออมใจ ต่ำที่สุด เมื่อทดสอบความแปรปรวน ได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.014 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  ที่ว่าความแปรปรวนของข้อมูลทั้งห้าชุดแตกต่างกัน จึงไม่ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยต่อ

สมมติฐานที่ 17

ผู้ศึกษาเชื่อว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน จะมีระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิตแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบ ณ ความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานในการทดสอบความแปรปรวน

$H_0$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 5 ชุดไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 5 ชุดแตกต่างกัน

สมมติฐานในการทดสอบค่าเฉลี่ย

$H_0$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิต ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิต แตกต่างกัน

ตารางที่ 41.1-41.3 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิตจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ตารางที่ 41.1ค่าทางสถิติทั่วไป

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย ระดับอุปนิสัย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
ต่ำกว่า ปวช.	5	4.33	0.527	0.236
ปวช. หรือเทียบเท่า	14	4.29	0.568	0.152
ปวส. หรืออนุปริญญา	62	4.61	0.681	0.086
ปริญญาตรี	113	4.58	0.715	0.067
สูงกว่าปริญญาตรี	60	4.71	0.567	0.073

ตารางที่ 41.2 การทดสอบความแปรปรวน

ความสมดุลในการดำเนินชีวิต	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
	2.186	4	249	0.071

ตารางที่ 41.3การทดสอบค่าเฉลี่ย

แหล่งความแปรปรวน	ผลบวกกำลังสอง	df	ค่าเฉลี่ยกำลังสอง	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.518	4	0.630	1.428	0.225
ภายในกลุ่ม	109.789	249	0.441		
รวม	112.307	253			

จากตารางที่ 41 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิต สูงที่สุด และพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวช. หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิต ต่ำที่สุด เมื่อทดสอบความแปรปรวน ได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.071 ซึ่ง

มากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0'$  ที่ว่าความแปรปรวนของข้อมูลทั้งห้าชุดไม่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับอุปนัยได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.225 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิตไม่แตกต่างกัน

### สมมติฐานที่ 18

ผู้ศึกษาเชื่อว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน จะมีระดับกลุ่มอุปนัยเพื่อชัยชนะส่วนตนแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบ ณ ความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05

#### สมมติฐานในการทดสอบความแปรปรวน

$H_0'$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 5 ชุด ไม่แตกต่างกัน

$H_1'$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 5 ชุด แตกต่างกัน

#### สมมติฐานในการทดสอบค่าเฉลี่ย

$H_0$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีระดับกลุ่มอุปนัยเพื่อชัยชนะส่วนตนไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีระดับกลุ่มอุปนัยเพื่อชัยชนะส่วนตนแตกต่างกัน

ตารางที่ 42.1-42.4 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับอุปนัยกลุ่มชัยชนะส่วนตน

จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ตารางที่ 42.1 ค่าทางสถิติทั่วไป

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย ระดับอุปนัย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
ต่ำกว่า ปวช.	5	4.58	0.755	0.337
ปวช. หรือเทียบเท่า	14	4.49	0.558	0.149
ปวส. หรืออนุปริญญา	62	4.64	0.501	0.064
ปริญญาตรี	113	4.80	0.519	0.049
สูงกว่าปริญญาตรี	60	4.86	0.417	0.054

ตารางที่ 42.2 การทดสอบความแปรปรวน

อุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนบุคคล	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
	1.249	4	249	0.291

ตารางที่ 42.3 การทดสอบค่าเฉลี่ย

แหล่งความแปรปรวน	ผลบวกกำลังสอง	df	ค่าเฉลี่ยกำลังสอง	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.770	4	0.693	2.776	0.028*
ภายในกลุ่ม	62.116	249	0.249		
รวม	64.886	253			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 42.4 การเปรียบเทียบพหุคูณ วิธี Scheffe's Multiple Contrast

ระดับการศึกษาสูงสุด (i)	ระดับการศึกษาสูงสุด (j)	ผลต่างค่าเฉลี่ย (i-j)	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน	Sig.
ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือเทียบเท่า	0.089	0.260	0.732
	ปวส. หรืออนุปริญญา	-0.058	0.232	0.804
	ปริญญาตรี	-0.215	0.228	0.348
	สูงกว่าปริญญาตรี	-0.276	0.232	0.236
ปวช. หรือเทียบเท่า	ปวส. หรืออนุปริญญา	-0.147	0.148	0.321
	ปริญญาตรี	-0.304	0.142	0.033*
	สูงกว่าปริญญาตรี	-0.366	0.148	0.014*
ปวส. หรืออนุปริญญา	ปริญญาตรี	-0.157	0.079	0.048*
	สูงกว่าปริญญาตรี	-0.219	0.090	0.016*
ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	-0.062	0.080	0.439

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 42 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนบุคคลสูงที่สุด และพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวช. หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนบุคคลต่ำที่สุด เมื่อทดสอบความแปรปรวนได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.291 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่าความแปรปรวนของ

ข้อมูลทั้งห้าชุดไม่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.028 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  ที่ว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับอุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนบุคคลแตกต่างกัน จึงทำการเปรียบเทียบพหุคูณ โดยวิธี Scheffe เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัย รายคู่ ผลปรากฏว่า

- พนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวช. หรือเทียบเท่า กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวช. หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนบุคคลน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.304

- พนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวช. หรือเทียบเท่า กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวช. หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนบุคคลน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.366

- พนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวส. หรืออนุปริญญา กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวส. หรืออนุปริญญา มีค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนบุคคลน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.157

- พนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวส. หรืออนุปริญญา กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวส. หรืออนุปริญญา มีค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนบุคคลน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.219

#### สมมติฐานที่ 19

ผู้ศึกษาเชื่อว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน จะมีระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคมแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบ ณ ความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05



สมมติฐานในการทดสอบความแปรปรวน

$H_0'$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 5 ชุดไม่แตกต่างกัน

$H_1'$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 5 ชุดแตกต่างกัน

สมมติฐานในการทดสอบค่าเฉลี่ย

$H_0$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม แตกต่างกัน

ตารางที่ 43.1-43.4 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ตารางที่ 43.1 ค่าทางสถิติทั่วไป

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย ระดับอุปนิสัย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
ต่ำกว่า ปวช.	5	4.75	0.786	0.352
ปวช. หรือเทียบเท่า	14	4.58	0.494	0.132
ปวส. หรืออนุปริญญา	62	4.72	0.490	0.062
ปริญญาตรี	113	4.85	0.569	0.053
สูงกว่าปริญญาตรี	60	4.97	0.435	0.056

ตารางที่ 43.2 การทดสอบความแปรปรวน

กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
	1.493	4	249	0.205

ตารางที่ 43.3 การทดสอบค่าเฉลี่ย

แหล่งความแปรปรวน	ผลบวกกำลังสอง	df	ค่าเฉลี่ยกำลังสอง	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.951	4	0.738	2.715	0.031*
ภายในกลุ่ม	67.665	249	0.272		
รวม	70.616	253			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 43.4 การเปรียบเทียบพหุคูณ วิธี Scheffe's Multiple Contrast

ระดับการศึกษาสูงสุด (i)	ระดับการศึกษาสูงสุด (j)	ผลต่างค่าเฉลี่ย (i-j)	ความคลาด เคลื่อนมาตรฐาน	Sig.
ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือเทียบเท่า	0.167	0.272	0.540
	ปวส. หรืออนุปริญญา	0.034	0.242	0.890
	ปริญญาตรี	-0.102	0.238	0.670
	สูงกว่าปริญญาตรี	-0.222	0.243	0.361
ปวช. หรือเทียบเท่า	ปวส. หรืออนุปริญญา	-0.133	0.154	0.389
	ปริญญาตรี	-0.268	0.148	0.070
	สูงกว่าปริญญาตรี	-0.389	0.155	0.013*
ปวส. หรืออนุปริญญา	ปริญญาตรี	-0.135	0.082	0.102
	สูงกว่าปริญญาตรี	-0.256	0.094	0.007*
ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	-0.120	0.083	0.149

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 43 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม สูงที่สุด และพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวช. หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม ต่ำที่สุด เมื่อทดสอบความแปรปรวนได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.205 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่าความแปรปรวนของข้อมูลทั้งห้าชุดไม่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.031 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  ที่ว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคมแตกต่างกัน จึงทำการเปรียบเทียบพหุคูณ โดยวิธี Scheffe เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยรายคู่ ผลปรากฏว่า

- พนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวช. หรือเทียบเท่า กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวช. หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคมน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.389

- พนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวส. หรืออนุปริญญา กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวส. หรืออนุปริญญา มีค่าเฉลี่ยระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะ ในสังคมน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.256

### สมมติฐานที่ 20

ผู้ศึกษาเชื่อว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน จะมีระดับภาพรวมเจตคติพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบ ณ ความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05

#### สมมติฐานในการทดสอบความแปรปรวน

$H_0'$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 5 ชุดไม่แตกต่างกัน

$H_1'$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 5 ชุดแตกต่างกัน

#### สมมติฐานในการทดสอบค่าเฉลี่ย

$H_0$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีระดับภาพรวมเจตคติพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีระดับภาพรวมเจตคติพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง แตกต่างกัน

ตารางที่ 44.1-44.4 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับภาพรวมเจตคติพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ตารางที่ 44.1 ค่าทางสถิติทั่วไป

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย ระดับอุปนิสัย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
ต่ำกว่า ปวช.	5	4.66	0.742	0.332
ปวช. หรือเทียบเท่า	14	4.54	0.427	0.114
ปวส. หรืออนุปริญญา	62	4.67	0.466	0.059
ปริญญาตรี	113	4.81	0.508	0.048
สูงกว่าปริญญาตรี	60	4.89	0.378	0.049

ตารางที่ 44.2 การทดสอบความแปรปรวน

ภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาผู้ผู้มี ประสิทธิผลสูง	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
	2.131	4	249	0.077

ตารางที่ 44.3 การทดสอบค่าเฉลี่ย

แหล่งความแปรปรวน	ผลบวกกำลังสอง	df	ค่าเฉลี่ยกำลังสอง	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.528	4	0.632	2.857	0.024*
ภายในกลุ่ม	55.074	249	0.221		
รวม	57.601	253			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 44.4 การเปรียบเทียบพหุคูณ วิธี Scheffe's Multiple Contrast

ระดับการศึกษาสูงสุด (i)	ระดับการศึกษาสูงสุด (j)	ผลต่างค่าเฉลี่ย (i-j)	ความคลาด เคลื่อนมาตรฐาน	Sig.
ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือเทียบเท่า	0.120	0.245	0.626
	ปวส. หรืออนุปริญญา	-0.009	0.219	0.968
	ปริญญาตรี	-0.150	0.215	0.485
	สูงกว่าปริญญาตรี	-0.234	0.219	0.286
ปวช. หรือเทียบเท่า	ปวส. หรืออนุปริญญา	-0.128	0.139	0.357
	ปริญญาตรี	-0.270	0.133	0.044*
	สูงกว่าปริญญาตรี	-0.354	0.140	0.012
ปวส. หรืออนุปริญญา	ปริญญาตรี	-0.142	0.074	0.058
	สูงกว่าปริญญาตรี	-0.225	0.085	0.009*
ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	-0.084	0.075	0.265

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 44 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยระดับภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาผู้ผู้มีประสิทธิผลสูง สูงที่สุด และพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวช. หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยระดับภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาผู้ผู้มีประสิทธิผลสูง ต่ำที่สุด เมื่อทดสอบความแปรปรวน ได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.077 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0'$

ที่ว่าความแปรปรวนของข้อมูลทั้งห้าชุด ไม่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.024 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  ที่ว่า พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับภาพรวมเจตอุปนิสัยพัฒนาผู้ที่มีประสิทธิผลสูงกัน จึงทำการเปรียบเทียบพหุคูณ โดยวิธี Scheffe เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยรายคู่ ผลปรากฏว่า

- พนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวช. หรือเทียบเท่า กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวช. หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยระดับภาพรวมเจตอุปนิสัยพัฒนาผู้ที่มีประสิทธิผลสูงน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.270

- พนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวส. หรืออนุปริญญา กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวส. หรืออนุปริญญา มีค่าเฉลี่ยระดับภาพรวมเจตอุปนิสัยพัฒนาผู้ที่มีประสิทธิผลสูงน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.225

#### สมมติฐานที่ 21

ผู้ศึกษาเชื่อว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุงานแตกต่างกัน จะมีระดับบัญชีออมใจแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบ ณ ความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05

#### สมมติฐานในการทดสอบความแปรปรวน

$H_0$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 5 ชุด ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 5 ชุด แตกต่างกัน

#### สมมติฐานในการทดสอบค่าเฉลี่ย

$H_0$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุงานแตกต่างกัน

มีระดับบัญชีออมใจ ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุงานแตกต่างกัน

มีระดับบัญชีออมใจ แตกต่างกัน

ตารางที่ 45.1-45.3 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับบัญชีอ้อมใจ จำแนกตามอายุงาน

ตารางที่ 45.1 ค่าทางสถิติทั่วไป

อายุงาน	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย ระดับอุปนิสัย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน
1-5 ปี	74	4.34	0.718	0.084
6-10 ปี	83	4.59	0.653	0.072
11-15 ปี	30	4.49	0.617	0.113
16-20 ปี	28	4.60	0.547	0.103
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	39	4.51	0.733	0.117

ตารางที่ 45.2 การทดสอบความแปรปรวน

บัญชีอ้อมใจ	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
	0.736	4	249	0.569

ตารางที่ 45.3 การทดสอบค่าเฉลี่ย

แหล่งความแปรปรวน	ผลบวกกำลังสอง	df	ค่าเฉลี่ยกำลังสอง	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.877	4	0.719	1.597	0.176
ภายในกลุ่ม	112.168	249	0.450		
รวม	115.045	253			

จากตารางที่ 45 พบว่า พนักงานที่มีอายุงาน 16-20 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับบัญชีอ้อมใจสูงที่สุด และพนักงานที่มีอายุงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับบัญชีอ้อมใจต่ำที่สุด เมื่อทดสอบความแปรปรวนได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.569 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่า ความแปรปรวนของข้อมูลทั้งห้าชุดไม่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.176 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่า พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีระดับบัญชีอ้อมใจไม่แตกต่างกัน

## สมมติฐานที่ 22

ผู้ศึกษาเชื่อว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุงานแตกต่างกัน จะมีระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิตแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบ ณ ความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05

### สมมติฐานในการทดสอบความแปรปรวน

$H_0'$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 5 ชุดไม่แตกต่างกัน

$H_1'$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 5 ชุดแตกต่างกัน

### สมมติฐานในการทดสอบค่าเฉลี่ย

$H_0$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิต ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิต แตกต่างกัน

ตารางที่ 46.1 -46.3 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิตจำแนกตามอายุงาน

ตารางที่ 46.1ค่าทางสถิติทั่วไป

อายุงาน	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย ระดับอุปนิสัย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน
1-5 ปี	74	4.49	0.709	0.082
6-10 ปี	83	4.66	0.675	0.074
11-15 ปี	30	4.61	0.568	0.104
16-20 ปี	28	4.62	0.613	0.116
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	39	4.67	0.675	0.108

ตารางที่ 46.2 การทดสอบความแปรปรวน

ความสมดุล ในการดำเนินชีวิต	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
	0.550	4	249	0.699

ตารางที่ 46.3 การทดสอบค่าเฉลี่ย

แหล่งความแปรปรวน	ผลบวกกำลังสอง	df	ค่าเฉลี่ยกำลังสอง	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.426	4	0.357	0.801	0.526
ภายในกลุ่ม	110.881	249	0.445		
รวม	<b>112.307</b>	<b>253</b>			

จากตารางที่ 46 พบว่า พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิต สูงที่สุด และพนักงานที่มีอายุงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิต ต่ำที่สุด เมื่อทดสอบความแปรปรวนได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.699 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่าความแปรปรวนของข้อมูลทั้งห้าชุดไม่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับอุปนัยได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.526 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่า พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิต ไม่แตกต่างกัน

### สมมติฐานที่ 23

ผู้ศึกษาเชื่อว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุงานแตกต่างกัน จะมีระดับกลุ่มอุปนัยเพื่อชัยชนะส่วนตนแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบ ณ ความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05

#### สมมติฐานในการทดสอบความแปรปรวน

$H_0$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 5 ชุด ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 5 ชุด แตกต่างกัน

#### สมมติฐานในการทดสอบค่าเฉลี่ย

$H_0$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุงานแตกต่างกัน

มีระดับกลุ่มอุปนัยเพื่อชัยชนะส่วนตนไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุงานแตกต่างกัน

มีระดับกลุ่มอุปนัยเพื่อชัยชนะส่วนตนแตกต่างกัน



ตารางที่ 47.1-47.3 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยกลุ่มวัยชนส่วนตน  
จำแนกตามอายุงาน

ตารางที่ 47.1 ค่าทางสถิติทั่วไป

อายุงาน	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย ระดับอุปนิสัย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน
1-5 ปี	74	4.66	0.521	0.061
6-10 ปี	83	4.79	0.508	0.056
11-15 ปี	30	4.73	0.438	0.080
16-20 ปี	28	4.82	0.555	0.105
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	39	4.82	0.483	0.077

ตารางที่ 47.2 การทดสอบความแปรปรวน

อุปนิสัยกลุ่ม วัยชนส่วนตน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
	0.497	4	249	0.738

ตารางที่ 47.3 การทดสอบค่าเฉลี่ย

แหล่งความแปรปรวน	ผลบวกกำลังสอง	df	ค่าเฉลี่ยกำลังสอง	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.143	4	0.286	1.116	0.349
ภายในกลุ่ม	63.743	249	0.256		
รวม	64.886	253			

จากตารางที่ 47 พบว่า พนักงานที่มีอายุงาน 16-20 ปี และพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อวัยชนส่วนตนสูงที่สุดเท่ากัน และพนักงานที่มีอายุงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อวัยชนส่วนตนต่ำที่สุด เมื่อทดสอบความแปรปรวนได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.738 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่าความแปรปรวนของข้อมูลทั้งห้าชุด ไม่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.349 ซึ่งมากกว่า ระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่า

พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วน  
ตนไม่แตกต่างกัน

#### สมมติฐานที่ 24

ผู้ศึกษาเชื่อว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)ที่มีอายุงานแตกต่างกันจะมีระดับ  
กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคมแตกต่างกันจึงทำการทดสอบความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัย  
สำคัญ .05

#### สมมติฐานในการทดสอบความแปรปรวน

$H_0'$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 5 ชุดไม่แตกต่างกัน

$H_1'$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 5 ชุดแตกต่างกัน

#### สมมติฐานในการทดสอบค่าเฉลี่ย

$H_0$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุงานแตกต่างกัน  
มีระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุงานแตกต่างกัน  
มีระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม แตกต่างกัน

ตารางที่ 48.1-48.3 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคมจำแนก  
ตามอายุงาน

#### ตารางที่ 48.1 ค่าทางสถิติทั่วไป

อายุงาน	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย ระดับอุปนิสัย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน
1-5 ปี	74	4.72	0.543	0.063
6-10 ปี	83	4.91	0.520	0.057
11-15 ปี	30	4.79	0.498	0.091
16-20 ปี	28	4.89	0.545	0.103
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	39	4.86	0.516	0.083

ตารางที่ 48.2 การทดสอบความแปรปรวน

อุปนิสัยกลุ่ม	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ชัยชนะในสังคม	0.468	4	249	0.759

ตารางที่ 48.3 การทดสอบค่าเฉลี่ย

แหล่งความแปรปรวน	ผลบวกกำลังสอง	df	ค่าเฉลี่ยกำลังสอง	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.575	4	0.394	1.420	0.228
ภายในกลุ่ม	69.041	249	0.277		
รวม	70.616	253			

จากตารางที่ 48 พบว่า พนักงานที่มีอายุงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม สูงที่สุด และพนักงานที่มีอายุงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม ต่ำที่สุด เมื่อทดสอบความแปรปรวนได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.759 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่าความแปรปรวนของข้อมูลทั้งห้าชุดไม่แตกต่างกันจึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.228 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม ไม่แตกต่างกัน

#### สมมติฐานที่ 25

ผู้ศึกษาเชื่อว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุงานแตกต่างกัน จะมีระดับภาพรวมเจตอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบ ณ ความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05

#### สมมติฐานในการทดสอบความแปรปรวน

$H_0$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 5 ชุดไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 5 ชุดแตกต่างกัน

#### สมมติฐานในการทดสอบค่าเฉลี่ย

$H_0$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุงานแตกต่างกัน

มีระดับภาพรวมเจตอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุงานแตกต่างกัน

มีระดับภาพรวมเจตอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง แตกต่างกัน

ตารางที่ 49.1-49.3 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาผู้  
ผู้มีประสิทธิผลสูง จำแนกตามอายุงาน

ตารางที่ 49.1 ค่าทางสถิติทั่วไป

อายุงาน	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย ระดับอุปนิสัย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน
1-5 ปี	74	4.68	0.489	0.057
6-10 ปี	83	4.83	0.471	0.052
11-15 ปี	30	4.75	0.418	0.076
16-20 ปี	28	4.83	0.530	0.100
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	39	4.83	0.465	0.075

ตารางที่ 49.2 การทดสอบความแปรปรวน

ภาพรวม	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
เจ็ดอุปนิสัยพัฒนาผู้ ผู้มีประสิทธิผลสูง	0.755	4	249	0.556

ตารางที่ 49.3 การทดสอบค่าเฉลี่ย

แหล่งความแปรปรวน	ผลบวกกำลังสอง	df	ค่าเฉลี่ยกำลังสอง	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.024	4	0.256	1.127	0.344
ภายในกลุ่ม	56.577	249	0.227		
รวม	57.601	253			

จากตารางที่ 49 พบว่า พนักงานที่มีอายุงาน 6-10 ปี พนักงานที่มีอายุงาน 16-20 ปี และพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาผู้ผู้มีประสิทธิผลสูง สูงที่สุดเท่ากัน และพนักงานที่มีอายุงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาผู้ผู้มีประสิทธิผลสูง ต่ำที่สุด เมื่อทดสอบความแปรปรวนได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.556 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0'$  ที่ว่าความแปรปรวนของข้อมูลทั้งห้าชุด

ไม่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.344 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีระดับภาพรวมเจตคติอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูง ไม่แตกต่างกัน

#### สมมติฐานที่ 26

ผู้ศึกษาเชื่อว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน จะมีระดับบัญชีรวมใจแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบ ณ ความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05

#### สมมติฐานในการทดสอบความแปรปรวน

$H_0'$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 7 ชุด ไม่แตกต่างกัน

$H_1'$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 7 ชุด แตกต่างกัน

#### สมมติฐานในการทดสอบค่าเฉลี่ย

$H_0$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)

ที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีระดับบัญชีรวมใจไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)

ที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีระดับบัญชีรวมใจ แตกต่างกัน

ตารางที่ 50.1-50.3 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับบัญชีรวมใจจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

#### ตารางที่ 50.1 ค่าทางสถิติทั่วไป

หน่วยงานที่สังกัด	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย ระดับอุปนิสัย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน
ศูนย์ต่อนนอก	85	4.46	0.657	0.071
ศูนย์ต่อนใน	56	4.41	0.673	0.090
ศูนย์บริการลูกค้า	67	4.59	0.639	0.078
ศูนย์สื่อสารข้อมูล	16	4.50	0.861	0.215
ศูนย์การขายและการตลาด	8	4.63	0.677	0.239
ศูนย์บริหารหนี้สิน	8	4.67	0.735	0.260
ศูนย์โทรศัพท์สาธารณะ	14	4.40	0.753	0.201

ตารางที่ 50.2 การทดสอบความแปรปรวน

บัญชีออมใจ	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
	0.623	6	247	0.711

ตารางที่ 50.3 การทดสอบค่าเฉลี่ย

แหล่งความแปรปรวน	ผลบวกกำลังสอง	df	ค่าเฉลี่ยกำลังสอง	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.562	6	0.260	0.567	0.757
ภายในกลุ่ม	113.483	247	0.459		
รวม	115.045	253			

จากตารางที่ 50 พบว่า พนักงานที่สังกัดศูนย์บริหารหนี้สิน มีค่าเฉลี่ยระดับบัญชีออมใจสูงที่สุด และพนักงานที่สังกัดศูนย์โทรศัพท์สาธารณะ มีค่าเฉลี่ยระดับบัญชีออมใจต่ำที่สุด เมื่อทดสอบความแปรปรวนได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.711 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่าความแปรปรวนของข้อมูลทั้งเจ็ดชุดไม่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.757 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีระดับบัญชีออมใจ ไม่แตกต่างกัน

#### สมมติฐานที่ 27

ผู้ศึกษาเชื่อว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน จะมีระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิตแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบ ณ ความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05

#### สมมติฐานในการทดสอบความแปรปรวน

$H_0$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 7 ชุด ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 7 ชุด แตกต่างกัน

#### สมมติฐานในการทดสอบค่าเฉลี่ย

$H_0$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีหน่วยงานที่สังกัด

แตกต่างกัน มีระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิต ไม่แตกต่างกัน

H<sub>1</sub> : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีหน่วยงานที่สังกัด  
แตกต่างกัน มีระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิต แตกต่างกัน

ตารางที่ 51.1-51.3 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิตจำแนกตาม  
หน่วยงานที่สังกัด

ตารางที่ 51.1 ค่าทางสถิติทั่วไป

หน่วยงานที่สังกัด	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย ระดับอุปนิสัย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน
ศูนย์ตอนนอก	85	4.65	0.643	0.070
ศูนย์ตอนใน	56	4.65	0.683	0.091
ศูนย์บริการลูกค้า	67	4.50	0.657	0.080
ศูนย์สื่อสารข้อมูล	16	4.48	0.655	0.164
ศูนย์การขายและการตลาด	8	4.67	0.436	0.154
ศูนย์บริหารหนี้สิน	8	4.67	0.777	0.275
ศูนย์โทรศัพท์สาธารณะ	14	4.67	0.877	0.234

ตารางที่ 51.2 การทดสอบความแปรปรวน

ความสมดุล ในการดำเนินชีวิต	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
	1.116	6	247	0.353

ตารางที่ 51.3 การทดสอบค่าเฉลี่ย

แหล่งความแปรปรวน	ผลบวกกำลังสอง	df	ค่าเฉลี่ยกำลังสอง	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.392	6	0.232	0.517	0.795
ภายในกลุ่ม	110.914	247	0.449		
รวม	112.307	253			

จากตารางที่ 51 พบว่า พนักงานที่สังกัดศูนย์การขายและการตลาด พนักงานสังกัดศูนย์บริหาร  
หนี้สิน และพนักงานที่สังกัดศูนย์โทรศัพท์สาธารณะ มีค่าเฉลี่ยระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิต

สูงที่สุดเท่ากัน และพนักงานที่สังกัดศูนย์สื่อสารข้อมูล มีค่าเฉลี่ยระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิตต่ำที่สุด เมื่อทดสอบความแปรปรวนได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.353 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ' ที่ว่าความแปรปรวนของข้อมูลทั้งเจ็ดชุดไม่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.795 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ' ที่ว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิต ไม่แตกต่างกัน

### สมมติฐานที่ 28

ผู้ศึกษาเชื่อว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน จะมีระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตัวแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบ ณ ความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05

#### สมมติฐานในการทดสอบความแปรปรวน

$H_0$  ' : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 7 ชุดไม่แตกต่างกัน

$H_1$  ' : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 7 ชุดแตกต่างกัน

#### สมมติฐานในการทดสอบค่าเฉลี่ย

$H_0$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตัวไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตัวแตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved



ตารางที่ 52.1-52.2 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนตนจำแนกตาม  
หน่วยงานที่สังกัด

ตารางที่ 52.1 ค่าทางสถิติทั่วไป

หน่วยงานที่สังกัด	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย ระดับอุปนิสัย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ยความคลาด เคลื่อนมาตรฐาน
ศูนย์ตอนนอก	85	4.74	0.475	0.052
ศูนย์ตอนใน	56	4.77	0.474	0.063
ศูนย์บริการลูกค้า	67	4.75	0.579	0.071
ศูนย์สื่อสารข้อมูล	16	4.76	0.400	0.100
ศูนย์การขายและการตลาด	8	4.71	0.218	0.077
ศูนย์บริหารหนี้สิน	8	4.90	0.443	0.156
ศูนย์โทรศัพท์สาธารณะ	14	4.71	0.740	0.198

ตารางที่ 52.2 การทดสอบความแปรปรวน

อุปนิสัยกลุ่ม ชัยชนะส่วนตน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
	3.456	6	247	0.003

จากตารางที่ 52 พบว่า พนักงานที่สังกัดศูนย์บริหารหนี้สิน มีค่าเฉลี่ยระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตนสูงที่สุด และพนักงานที่สังกัดศูนย์การขายและการตลาด และพนักงานที่สังกัดศูนย์โทรศัพท์สาธารณะ มีค่าเฉลี่ยระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตนต่ำที่สุดเท่ากัน เมื่อทดสอบความแปรปรวนได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_1'$  ที่ว่าความแปรปรวนของข้อมูลทั้งเจ็ดชุดแตกต่างกันจึงไม่ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยต่อสมมติฐานที่ 29

ผู้ศึกษาเชื่อว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน จะมีระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะ ในสังคม แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบ ณ ความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานในการทดสอบความแปรปรวน

$H_0'$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 7 ชุดไม่แตกต่างกัน

$H_1'$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 7 ชุดแตกต่างกัน

สมมติฐานในการทดสอบค่าเฉลี่ย

$H_0$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน

มีระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน

มีระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม แตกต่างกัน

ตารางที่ 53.1-53.2 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคมจำแนก

ตามหน่วยงานที่สังกัด

ตารางที่ 53.1 ค่าทางสถิติทั่วไป

หน่วยงานที่สังกัด	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย ระดับอุปนิสัย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน
ศูนย์ตอนนอก	85	4.80	0.498	0.054
ศูนย์ตอนใน	56	4.86	0.468	0.063
ศูนย์บริการลูกค้า	67	4.83	0.587	0.072
ศูนย์สื่อสารข้อมูล	16	4.91	0.455	0.114
ศูนย์การขายและการตลาด	8	4.92	0.365	0.129
ศูนย์บริหารหนี้สิน	8	4.97	0.429	0.152
ศูนย์โทรศัพท์สาธารณะ	14	4.63	0.816	0.218

ตารางที่ 53.2 การทดสอบความแปรปรวน

อุปนิสัยกลุ่ม	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ชัยชนะในสังคม	2.246	6	247	0.040

จากตารางที่ 53 พบว่า พนักงานที่สังกัดศูนย์บริหารหนี้สิน มีค่าเฉลี่ยระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม สูงที่สุด และพนักงานที่สังกัดศูนย์โทรศัพท์สาธารณะ มีค่าเฉลี่ยระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม ต่ำที่สุด เมื่อทดสอบความแปรปรวนได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.040 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  ที่ว่าความแปรปรวนของข้อมูลทั้งเจ็ดชุดแตกต่างกันจึงไม่ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยต่อ

### สมมติฐานที่ 30

ผู้ศึกษาเชื่อว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน จะมีระดับภาพรวมเจตคติพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบ ณ ความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05

#### สมมติฐานในการทดสอบความแปรปรวน

$H_0'$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 7 ชุดไม่แตกต่างกัน

$H_1'$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 7 ชุดแตกต่างกัน

#### สมมติฐานในการทดสอบค่าเฉลี่ย

$H_0$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน

มีระดับภาพรวมเจตคติพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน

มีระดับภาพรวมเจตคติพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง แตกต่างกัน

ตารางที่ 54.1-54.3 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับภาพรวมเจตคติพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

#### ตารางที่ 54.1 ค่าทางสถิติทั่วไป

หน่วยงานที่สังกัด	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย ระดับอุปนิสัย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน
ศูนย์ตอนนอก	85	4.76	0.437	0.047
ศูนย์ตอนใน	56	4.80	0.417	0.056
ศูนย์บริการลูกค้า	67	4.78	0.551	0.067
ศูนย์สื่อสารข้อมูล	16	4.79	0.422	0.105
ศูนย์การขายและการตลาด	8	4.79	0.228	0.080
ศูนย์บริหารหนี้สิน	8	4.90	0.345	0.122
ศูนย์โทรศัพท์สาธารณะ	14	4.64	0.767	0.205

ตารางที่ 54.2 การทดสอบความแปรปรวน

ภาพรวม	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
เจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มี ประสิทธิภาพสูง	3.628	6	247	0.002

จากตารางที่ 54 พบว่า พนักงานที่สังกัดศูนย์บริหารหนี้สิน มีค่าเฉลี่ยระดับภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูง สูงที่สุด และพนักงานที่สังกัดศูนย์โทรศัพท์สาธารณะ มีค่าเฉลี่ยระดับภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูง ต่ำที่สุด เมื่อทดสอบความแปรปรวน ได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  ที่ว่าความแปรปรวนของข้อมูลทั้งเจ็ดชุดแตกต่างกัน จึงไม่ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยต่อ

#### สมมติฐานที่ 31

ผู้ศึกษาเชื่อว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับตำแหน่งงาน แตกต่างกัน จะมีระดับบัญชีข้อมใจแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบ ณ ความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05

#### สมมติฐานในการทดสอบความแปรปรวน

$H_0$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 3 ชุด ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 3 ชุด แตกต่างกัน

#### สมมติฐานในการทดสอบค่าเฉลี่ย

$H_0$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับบัญชีข้อมใจ ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับบัญชีข้อมใจ แตกต่างกัน

ตารางที่ 55.1-55.3 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับบัญชีขอมใจจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ตารางที่ 55.1 ค่าทางสถิติทั่วไป

ระดับตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย ระดับอุปนิสัย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน
พนักงานทั่วไป	239	4.47	0.679	0.044
ผู้จัดการ	12	4.86	0.481	0.139
ผู้บริหารระดับส่วนหรือ เทียบเท่า	3	4.56	0.694	0.401

ตารางที่ 55.2 การทดสอบความแปรปรวน

บัญชีขอมใจ	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
	2.246	2	251	0.108

ตารางที่ 55.3 การทดสอบค่าเฉลี่ย

แหล่งความแปรปรวน	ผลบวกกำลังสอง	df	ค่าเฉลี่ยกำลังสอง	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.722	2	0.861	1.907	0.151
ภายในกลุ่ม	113.322	251	0.451		
รวม	115.045	253			

จากตารางที่ 55 พบว่า พนักงานระดับผู้จัดการ มีค่าเฉลี่ยระดับบัญชีขอมใจมากที่สุด และพนักงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยระดับบัญชีขอมใจน้อยที่สุด เมื่อทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มประชากร ได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.108 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่าความแปรปรวนของข้อมูลทั้งสามชุดไม่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.151 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับบัญชีขอมใจ ไม่แตกต่างกัน

### สมมติฐานที่ 32

ผู้ศึกษาเชื่อว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับตำแหน่งงาน แตกต่างกัน จะมีระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิตแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบ ณ ความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05

#### สมมติฐานในการทดสอบความแปรปรวน

$H_0'$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 3 ชุด ไม่แตกต่างกัน

$H_1'$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 3 ชุด แตกต่างกัน

#### สมมติฐานในการทดสอบค่าเฉลี่ย

$H_0$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิต ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิต แตกต่างกัน

ตารางที่ 56.1-56.3 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิตจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ตารางที่ 56.1 ค่าทางสถิติทั่วไป

ระดับตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย ระดับอุปนิสัย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน
พนักงานทั่วไป	239	4.59	0.669	0.043
ผู้จัดการ	12	4.81	0.658	0.190
ผู้บริหารระดับส่วนหรือ เทียบเท่า	3	4.33	0.333	0.192

ตารางที่ 56.2 การทดสอบความแปรปรวน

ความสมดุล ในการดำเนินชีวิต	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
	1.137	2	251	0.322

ตารางที่ 56.3 การทดสอบค่าเฉลี่ย

แหล่งความแปรปรวน	ผลบวกกำลังสอง	df	ค่าเฉลี่ยกำลังสอง	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.733	2	0.366	0.824	0.440
ภายในกลุ่ม	111.574	251	0.445		
รวม	112.307	253			

จากตารางที่ 56 พบว่า พนักงานระดับผู้จัดการ มีค่าเฉลี่ยระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิตมากที่สุด และพนักงานระดับผู้บริหารระดับส่วนหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิตน้อยที่สุด เมื่อทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มประชากรได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.322 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่าความแปรปรวนของข้อมูลทั้งสามชุดไม่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.440 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่า พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิตไม่แตกต่างกัน

### สมมติฐานที่ 33

ผู้ศึกษาเชื่อว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน จะมีระดับอุปนิสัยกลุ่มชัชชนะส่วนตนแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบ ณ ความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05

#### สมมติฐานในการทดสอบความแปรปรวน

$H_0$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 3 ชุดไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 3 ชุดแตกต่างกัน

#### สมมติฐานในการทดสอบค่าเฉลี่ย

$H_0$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัชชนะส่วนตนไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัชชนะส่วนตนแตกต่างกัน

ตารางที่ 57.1-57.3 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนตนจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ตารางที่ 57.1 ค่าทางสถิติทั่วไป

ระดับตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
พนักงานทั่วไป	239	4.76	0.508	0.033
ผู้จัดการ	12	4.75	0.426	0.123
ผู้บริหารระดับส่วนหรือเทียบเท่า	3	4.22	0.502	0.290

ตารางที่ 57.2 การทดสอบความแปรปรวน

อุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนตน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
	0.363	2	251	0.696

ตารางที่ 57.3 การทดสอบค่าเฉลี่ย

แหล่งความแปรปรวน	ผลบวกกำลังสอง	df	ค่าเฉลี่ยกำลังสอง	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.857	2	0.429	1.680	0.188
ภายในกลุ่ม	64.029	251	0.255		
รวม	64.886	253			

จากตารางที่ 57 พบว่า พนักงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนตนมากที่สุด และพนักงานระดับผู้บริหารระดับส่วนหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนตนน้อยที่สุด เมื่อทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มประชากร ได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.696 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่าความแปรปรวนของข้อมูลทั้งสามชุด ไม่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.188 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่า พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับอุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนตนไม่แตกต่างกัน



### สมมติฐานที่ 34

ผู้ศึกษาเชื่อว่าพนักงานบริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน จะมีระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคมแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบ ณ ความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05

#### สมมติฐานในการทดสอบความแปรปรวน

$H_0'$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 3 ชุด ไม่แตกต่างกัน

$H_1'$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 3 ชุด แตกต่างกัน

#### สมมติฐานในการทดสอบค่าเฉลี่ย

$H_0$  : พนักงานบริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานบริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับอุปนิสัยมีกลุ่มชัยชนะในสังคม แตกต่างกัน

ตารางที่ 58.1-58.3 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคมจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

#### ตารางที่ 58.1 ค่าทางสถิติทั่วไป

ระดับตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย ระดับ อุปนิสัย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน
พนักงานทั่วไป	239	4.84	0.531	0.034
ผู้จัดการ	12	4.83	0.447	0.129
ผู้บริหารระดับส่วนหรือ เทียบเท่า	3	4.33	0.520	0.300

#### ตารางที่ 58.2 การทดสอบความแปรปรวน

อุปนิสัย	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
กลุ่มชัยชนะในสังคม	0.541	2	251	0.583

ตารางที่ 58.3 การทดสอบค่าเฉลี่ย

แหล่งความแปรปรวน	ผลบวกกำลังสอง	df	ค่าเฉลี่ยกำลังสอง	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.750	2	0.375	1.347	0.262
ภายในกลุ่ม	69.866	251	0.278		
รวม	70.616	253			

จากตารางที่ 58 พบว่า พนักงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม มากที่สุด และพนักงานระดับผู้บริหารระดับส่วนหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยระดับกลุ่มชัยชนะในสังคม น้อยที่สุด เมื่อทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มประชากรได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.583 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่าความแปรปรวนของข้อมูลทั้งสามชุด ไม่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.262 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่า พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม ไม่แตกต่างกัน

#### สมมติฐานที่ 35

ผู้ศึกษาเชื่อว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน จะมีระดับภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบ ณ ความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05

#### สมมติฐานในการทดสอบความแปรปรวน

$H_0$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 3 ชุดไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 3 ชุดแตกต่างกัน

#### สมมติฐานในการทดสอบค่าเฉลี่ย

$H_0$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง แตกต่างกัน

ตารางที่ 59.1-59.3 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ตารางที่ 59.1 ค่าทางสถิติทั่วไป

ระดับตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย ระดับอุปนิสัย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
พนักงานทั่วไป	239	4.78	0.477	0.031
ผู้จัดการ	12	4.77	0.430	0.124
ผู้บริหารระดับส่วนหรือเทียบเท่า	3	4.25	0.525	0.303

ตารางที่ 59.2 การทดสอบความแปรปรวน

ภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
	0.220	2	251	0.803

ตารางที่ 59.3 การทดสอบค่าเฉลี่ย

แหล่งความแปรปรวน	ผลบวกกำลังสอง	df	ค่าเฉลี่ยกำลังสอง	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.827	2	0.413	1.827	0.163
ภายในกลุ่ม	56.775	251	0.226		
รวม	57.601	253			

จากตารางที่ 59 พบว่า พนักงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยระดับภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง มากที่สุด และพนักงานระดับผู้บริหารระดับส่วนหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยระดับภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง น้อยที่สุด เมื่อทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มประชากรได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.803 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่าความแปรปรวนของข้อมูลทั้งสามชุด ไม่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.163 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่า พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง ไม่แตกต่างกัน

### สมมติฐานที่ 36

ผู้ศึกษาเชื่อว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน จะมีระดับบัญชีข้อมใจแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบ ณ ความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05

#### สมมติฐานในการทดสอบความแปรปรวน

$H_0'$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 6 ชุด ไม่แตกต่างกัน

$H_1'$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 6 ชุด แตกต่างกัน

#### สมมติฐานในการทดสอบค่าเฉลี่ย

$H_0$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีระดับบัญชีข้อมใจ ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีระดับบัญชีข้อมใจ แตกต่างกัน

ตารางที่ 60.1-60.2 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับบัญชีข้อมใจจำแนกตามอัตราเงินเดือน

ตารางที่ 60.1 ค่าทางสถิติทั่วไป

อัตราเงินเดือน	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย ระดับอุปนิสัย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
ต่ำกว่า 10,000 บาท	8	4.46	0.502	0.177
10,001 - 20,000 บาท	95	4.39	0.742	0.076
20,001 - 30,000 บาท	76	4.57	0.610	0.070
30,001 - 40,000 บาท	26	4.62	0.579	0.114
40,001 - 50,000 บาท	32	4.53	0.621	0.110
มากกว่า 50,000 บาท	17	4.47	0.842	0.204

ตารางที่ 60.2 การทดสอบความแปรปรวน

บัญชีข้อมใจ	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
	1.783	5	248	0.117

ตารางที่ 60.3 การทดสอบค่าเฉลี่ย

แหล่งความแปรปรวน	ผลบวกกำลังสอง	df	ค่าเฉลี่ยกำลังสอง	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.978	5	0.396	0.868	0.503
ภายในกลุ่ม	113.067	248	0.456		
รวม	115.045	253			

จากตารางที่ 60 พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยระดับบัญชี  
 ออมใจ มากที่สุด และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยระดับบัญชี  
 ออมใจน้อยที่สุด เมื่อทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มประชากรได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.117ซึ่งมากกว่า  
 ระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0'$  ที่ว่าความแปรปรวนของข้อมูลทั้งสาม  
 หกชุดไม่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.503 ซึ่งมากกว่า  
 ระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่า พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด  
 (มหาชน) ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับบัญชีออมใจไม่แตกต่างกัน

#### สมมติฐานที่ 37

ผู้ศึกษาเชื่อว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน จะมี  
 ระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิตแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบ ณ ความเชื่อมั่น 95% หรือระดับ  
 นัยสำคัญ 0.05

#### สมมติฐานในการทดสอบความแปรปรวน

$H_0'$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 6 ชุดไม่แตกต่างกัน

$H_1'$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 6 ชุดแตกต่างกัน

#### สมมติฐานในการทดสอบค่าเฉลี่ย

$H_0$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)ที่มีอัตราเงินเดือน แตกต่างกัน  
 มีระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิต ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีระดับความ  
 สมดุลในการดำเนินชีวิต แตกต่างกัน

ตารางที่ 61.1-61.3 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิตจำแนกตาม  
อัตราเงินเดือน

ตารางที่ 61.1 ค่าทางสถิติทั่วไป

อัตราเงินเดือน	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย ระดับอุปนิสัย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
ต่ำกว่า 10,000 บาท	8	4.42	0.527	0.186
10,001 - 20,000 บาท	95	4.51	0.709	0.073
20,001 - 30,000 บาท	76	4.67	0.655	0.075
30,001 - 40,000 บาท	26	4.72	0.579	0.114
40,001 - 50,000 บาท	32	4.63	0.626	0.111
มากกว่า 50,000 บาท	17	4.65	0.731	0.177

ตารางที่ 61.2 การทดสอบความแปรปรวน

ความสมดุล ในการดำเนินชีวิต	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
	0.651	5	248	0.661

ตารางที่ 61.3 การทดสอบค่าเฉลี่ย

แหล่งความแปรปรวน	ผลบวกกำลังสอง	df	ค่าเฉลี่ยกำลังสอง	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.757	5	0.351	0.788	0.559
ภายในกลุ่ม	110.550	248	0.446		
<b>รวม</b>	<b>112.307</b>	<b>253</b>			

จากตารางที่ 61 พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาทมีค่าเฉลี่ยระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิต มากที่สุด และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาทมีค่าเฉลี่ยระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิต น้อยที่สุด เมื่อทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มประชากรได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.661 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่าความแปรปรวนของข้อมูลทั้งหมด ไม่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.559 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิต ไม่แตกต่างกัน

### สมมติฐานที่ 38

ผู้ศึกษาเชื่อว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีอัตราเงินเดือน แตกต่างกัน จะมีระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตัว แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบ ณ ความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05

#### สมมติฐานในการทดสอบความแปรปรวน

$H_0'$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 6 ชุด ไม่แตกต่างกัน

$H_1'$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 6 ชุด แตกต่างกัน

#### สมมติฐานในการทดสอบค่าเฉลี่ย

$H_0$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตัวไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตัวแตกต่างกัน

ตารางที่ 62.1-62.3 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนตัวจำแนกตามอัตราเงินเดือน

ตารางที่ 62.1 ค่าทางสถิติทั่วไป

อัตราเงินเดือน	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย ระดับอุปนิสัย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
ต่ำกว่า 10,000 บาท	8	4.64	0.644	0.228
10,001 - 20,000 บาท	95	4.72	0.528	0.054
20,001 - 30,000 บาท	76	4.78	0.500	0.057
30,001 - 40,000 บาท	26	4.79	0.472	0.092
40,001 - 50,000 บาท	32	4.71	0.445	0.079
มากกว่า 50,000 บาท	17	4.90	0.535	0.130

ตารางที่ 62.2 การทดสอบความแปรปรวน

อุปนิสัย	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
กลุ่มชัยชนะส่วนตัว	0.476	5	248	0.794

ตารางที่ 62.3 การทดสอบค่าเฉลี่ย

แหล่งความแปรปรวน	ผลบวกกำลังสอง	df	ค่าเฉลี่ยกำลังสอง	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.747	5	0.149	0.578	0.717
ภายในกลุ่ม	64.139	248	0.259		
รวม	64.886	253			

จากตารางที่ 62 พบว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 50,000 บาทมีค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนตนมากที่สุด และพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาทมีค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนตนน้อยที่สุด เมื่อทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มประชากรได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.794 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0'$  ที่ว่าความแปรปรวนของข้อมูลทั้งหกชุดไม่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.717 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีระดับอุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนตนไม่แตกต่างกัน

### สมมติฐานที่ 39

ผู้ศึกษาเชื่อว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน จะมีระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคมแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบ ณ ความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05

#### สมมติฐานในการทดสอบความแปรปรวน

$H_0'$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 6 ชุด ไม่แตกต่างกัน

$H_1'$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 6 ชุด แตกต่างกัน

#### สมมติฐานในการทดสอบค่าเฉลี่ย

$H_0$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน

มีระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน

มีระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม แตกต่างกัน



ตารางที่ 63.1-63.2 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคมจำแนกตาม  
อัตราเงินเดือน

ตารางที่ 63.1 ค่าทางสถิติทั่วไป

อัตราเงินเดือน	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย ระดับอุปนิสัย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
ต่ำกว่า 10,000 บาท	8	4.63	0.653	0.231
10,001 - 20,000 บาท	95	4.83	0.554	0.057
20,001 - 30,000 บาท	76	4.82	0.532	0.061
30,001 - 40,000 บาท	26	4.93	0.442	0.087
40,001 - 50,000 บาท	32	4.80	0.490	0.087
มากกว่า 50,000 บาท	17	4.88	0.533	0.129

ตารางที่ 63.2 การทดสอบความแปรปรวน

อุปนิสัย	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
กลุ่มชัยชนะในสังคม	0.844	5	248	0.520

ตารางที่ 63.3 การทดสอบค่าเฉลี่ย

แหล่งความแปรปรวน	ผลบวกกำลังสอง	df	ค่าเฉลี่ยกำลังสอง	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.698	5	0.140	0.495	0.780
ภายในกลุ่ม	69.918	248	0.282		
<b>รวม</b>	<b>70.616</b>	<b>253</b>			

จากตารางที่ 63 พบว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 30,001 - 40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนตนมากที่สุด และพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาทมีค่าเฉลี่ยระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคมน้อยที่สุด เมื่อทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มประชากรได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.520 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่าความแปรปรวนของข้อมูลทั้งหมดไม่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.780 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคมไม่แตกต่างกัน

#### สมมติฐานที่ 40

ผู้ศึกษาเชื่อว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน จะมีระดับภาพรวมเจตคติพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบ ณ ความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05

##### สมมติฐานในการทดสอบความแปรปรวน

$H_0'$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 6 ชุด ไม่แตกต่างกัน

$H_1'$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 6 ชุด แตกต่างกัน

##### สมมติฐานในการทดสอบค่าเฉลี่ย

$H_0$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน

มีระดับภาพรวมเจตคติพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีอัตราเงินเดือน แตกต่างกัน

มีระดับภาพรวมเจตคติพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง แตกต่างกัน

ตารางที่ 64.1-64.2 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับภาพรวมเจตคติพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ตารางที่ 64.1 ค่าทางสถิติทั่วไป

อัตราเงินเดือน	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย ระดับอุปนิสัย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
ต่ำกว่า 10,000 บาท	8	4.61	0.549	0.194
10,001 - 20,000 บาท	95	4.76	0.500	0.051
20,001 - 30,000 บาท	76	4.79	0.476	0.055
30,001 - 40,000 บาท	26	4.87	0.398	0.078
40,001 - 50,000 บาท	32	4.72	0.455	0.080
มากกว่า 50,000 บาท	17	4.87	0.496	0.120

ตารางที่ 64.2 การทดสอบความแปรปรวน

ภาพรวมเจตคติพัฒนา สู่ผู้มีประสิทธิผลสูง	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
	0.764	5	248	0.577

ตารางที่ 64.3 การทดสอบค่าเฉลี่ย

แหล่งความแปรปรวน	ผลบวกกำลังสอง	df	ค่าเฉลี่ยกำลังสอง	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.742	5	0.148	0.647	0.664
ภายในกลุ่ม	56.859	248	0.229		
รวม	57.601	253			

จากตารางที่ 64 พบว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 30,001 - 40,000 บาท และพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 50,000 บาทมีค่าเฉลี่ยระดับภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงมากที่สุด และพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาทมีค่าเฉลี่ยระดับภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงน้อยที่สุด เมื่อทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มประชากรได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.577 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่าความแปรปรวนของข้อมูลทั้งหกชุดไม่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.664 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่า พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีระดับภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงไม่แตกต่างกัน

#### สมมติฐานที่ 41

ผู้ศึกษาเชื่อว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีจำนวนผู้ได้บังคับบัญชาแตกต่างกัน จะมีระดับบัญชีขี้อมใจแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบ ณ ความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05

#### สมมติฐานในการทดสอบความแปรปรวน

$H_0$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 3 ชุด ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 3 ชุด แตกต่างกัน

#### สมมติฐานในการทดสอบค่าเฉลี่ย

$H_0$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)

ที่มีจำนวนผู้ได้บังคับบัญชาแตกต่างกัน มีระดับบัญชีขี้อมใจไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)

ที่มีจำนวนผู้ได้บังคับบัญชาแตกต่างกัน มีระดับบัญชีขี้อมใจแตกต่างกัน

ตารางที่ 65.1-65.3 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับบัญชีอ้อมใจจำแนกตามจำนวน  
ผู้ได้บังคับบัญชา

ตารางที่ 65.1 ค่าทางสถิติทั่วไป

จำนวนผู้ได้บังคับบัญชา	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย ระดับอุปนิสัย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย ความคลาด เคลื่อนมาตรฐาน
ต่ำกว่า 5 คน	209	4.48	0.657	0.045
6-10 คน	33	4.56	0.798	0.139
มากกว่า 10 คน	12	4.61	0.633	0.183

ตารางที่ 65.2 การทดสอบความแปรปรวน

บัญชีอ้อมใจ	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
	0.596	2	251	0.552

ตารางที่ 65.3 การทดสอบค่าเฉลี่ย

แหล่งความแปรปรวน	ผลบวกกำลังสอง	df	ค่าเฉลี่ยกำลังสอง	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.351	2	0.175	0.384	0.682
ภายในกลุ่ม	114.694	251	0.457		
รวม	115.045	253			

จากตารางที่ 65 พบว่า พนักงานที่มีจำนวนผู้ได้บังคับบัญชามากกว่า 10 คน มีค่าเฉลี่ยระดับบัญชีอ้อมใจ สูงที่สุด และพนักงานที่มีจำนวนผู้ได้บังคับบัญชาต่ำกว่า 5 คน มีค่าเฉลี่ยระดับบัญชีอ้อมใจต่ำที่สุด เมื่อทดสอบความแปรปรวนได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.552 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่าความแปรปรวนของข้อมูลทั้งสามชุดไม่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.682 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีจำนวนผู้ได้บังคับบัญชาแตกต่างกัน มีระดับบัญชีอ้อมใจไม่แตกต่างกัน

## สมมติฐานที่ 42

ผู้ศึกษาเชื่อว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีจำนวนผู้ได้บังคับบัญชาแตกต่างกัน จะมีระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิตแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบ ณ ความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05

### สมมติฐานในการทดสอบความแปรปรวน

$H_0'$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 3 ชุด ไม่แตกต่างกัน

$H_1'$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 3 ชุด แตกต่างกัน

### สมมติฐานในการทดสอบค่าเฉลี่ย

$H_0$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีจำนวนผู้ได้บังคับบัญชาแตกต่างกัน มีระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิต ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้จำนวนผู้ได้บังคับบัญชาเฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิต แตกต่างกัน

ตารางที่ 66.1-66.3 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิตจำแนกตามจำนวนผู้ได้บังคับบัญชา

ตารางที่ 66.1 ค่าทางสถิติทั่วไป

จำนวนผู้ได้บังคับบัญชา	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย ระดับอุปนิสัย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
ต่ำกว่า 5 คน	209	4.59	0.674	0.047
6-10 คน	33	4.60	0.644	0.112
มากกว่า 10 คน	12	4.81	0.611	0.176

ตารางที่ 66.2 การทดสอบความแปรปรวน

ความสมดุลใน การดำเนินชีวิต	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
	0.160	2	251	0.852

ตารางที่ 66.3 การทดสอบค่าเฉลี่ย

แหล่งความแปรปรวน	ผลบวกกำลังสอง	df	ค่าเฉลี่ยกำลังสอง	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.535	2	0.268	0.601	0.549
ภายในกลุ่ม	111.772	251	0.445		
รวม	112.307	253			

จากตารางที่ 66 พบว่า พนักงานที่มีจำนวนผู้ได้บังคับบัญชามากกว่า 10 คน มีค่าเฉลี่ยระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิตสูงสุด และพนักงานที่มีจำนวนผู้ได้บังคับบัญชาต่ำกว่า 5 คน มีค่าเฉลี่ยระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิตต่ำที่สุด เมื่อทดสอบความแปรปรวนได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.852 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่าความแปรปรวนของข้อมูลทั้งหมดไม่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.549 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีจำนวนผู้ได้บังคับบัญชาแตกต่างกัน มีระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิตไม่แตกต่างกัน

#### สมมติฐานที่ 43

ผู้ศึกษาเชื่อว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีจำนวนผู้ได้บังคับบัญชาแตกต่างกัน จะมีระดับอุปนิสัยกลุ่มชัชชนะส่วนตนแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบ ณ ความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05

#### สมมติฐานในการทดสอบความแปรปรวน

$H_0$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 3 ชุด ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 3 ชุด แตกต่างกัน

#### สมมติฐานในการทดสอบค่าเฉลี่ย

$H_0$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีจำนวนผู้ได้บังคับบัญชาแตกต่างกัน มีระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัชชนะส่วนตนไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีจำนวนผู้ได้บังคับบัญชาแตกต่างกัน มีระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัชชนะส่วนตนแตกต่างกัน

ตารางที่ 67.1-67.3 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยกลุ่มชัชชนะส่วนตนจำแนกตามจำนวนผู้ได้บังคับบัญชา

ตารางที่ 67.1 ค่าทางสถิติทั่วไป

จำนวนผู้ได้บังคับบัญชา	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
ต่ำกว่า 5 คน	209	4.74	0.517	0.036
6-10 คน	33	4.76	0.445	0.078
มากกว่า 10 คน	12	5.03	0.409	0.118

ตารางที่ 67.2 การทดสอบความแปรปรวน

อุปนิสัยกลุ่มชัชชนะส่วนตน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ชัชชนะส่วนตน	2.265	2	251	0.106

ตารางที่ 67.3 การทดสอบค่าเฉลี่ย

แหล่งความแปรปรวน	ผลบวกกำลังสอง	df	ค่าเฉลี่ยกำลังสอง	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.018	2	0.509	2.001	0.137
ภายในกลุ่ม	63.868	251	0.254		
รวม	64.886	253			

จากตารางที่ 67 พบว่า พนักงานที่มีจำนวนผู้ได้บังคับบัญชามากกว่า 10 คน มีค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยกลุ่มชัชชนะส่วนตนสูงที่สุด และพนักงานที่มีจำนวนผู้ได้บังคับบัญชาต่ำกว่า 5 คน มีค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยกลุ่มชัชชนะส่วนตนต่ำที่สุด เมื่อทดสอบความแปรปรวนได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.106 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่าความแปรปรวนของข้อมูลทั้งสามชุดไม่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.137 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีจำนวนผู้ได้บังคับบัญชาแตกต่างกัน มีระดับอุปนิสัยกลุ่มชัชชนะส่วนตนไม่แตกต่างกัน

#### สมมติฐานที่ 44

ผู้ศึกษาเชื่อว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีจำนวนผู้ได้บังคับบัญชาแตกต่างกัน จะมีระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบ ณ ความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05

##### สมมติฐานในการทดสอบความแปรปรวน

$H_0'$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 3 ชุด ไม่แตกต่างกัน

$H_1'$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 3 ชุด แตกต่างกัน

##### สมมติฐานในการทดสอบค่าเฉลี่ย

$H_0$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีจำนวนผู้ได้บังคับบัญชาแตกต่างกัน มีระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีจำนวนผู้ได้บังคับบัญชาแตกต่างกัน มีระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม แตกต่างกัน

ตารางที่ 68.1–68.3 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคมจำแนกตามจำนวนผู้ได้บังคับบัญชา

##### ตารางที่ 68.1 ค่าทางสถิติทั่วไป

จำนวนผู้ได้บังคับบัญชา	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย ระดับอุปนิสัย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย ความคลาด เคลื่อนมาตรฐาน
ต่ำกว่า 5 คน	209	4.81	0.543	0.038
6-10 คน	33	4.90	0.460	0.080
มากกว่า 10 คน	12	4.93	0.435	0.126

##### ตารางที่ 68.2 การทดสอบความแปรปรวน

อุปนิสัย กลุ่มชัยชนะในสังคม	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
	1.696	2	251	0.185



ตารางที่ 68.3 การทดสอบค่าเฉลี่ย

แหล่งความแปรปรวน	ผลบวกกำลังสอง	df	ค่าเฉลี่ยกำลังสอง	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.333	2	0.167	0.595	0.552
ภายในกลุ่ม	70.283	251	0.280		
รวม	70.616	253			

จากตารางที่ 68 พบว่า พนักงานที่มีจำนวนผู้ได้บังคับบัญชามากกว่า 10 คน มีค่าเฉลี่ยระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคมสูงที่สุด และพนักงานที่มีจำนวนผู้ได้บังคับบัญชาต่ำกว่า 5 คน มีค่าเฉลี่ยระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคมต่ำที่สุด เมื่อทดสอบความแปรปรวนได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.185 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่าความแปรปรวนของข้อมูลทั้งสามชุดไม่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.552 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีจำนวนผู้ได้บังคับบัญชาแตกต่างกัน มีระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคมไม่แตกต่างกัน

#### สมมติฐานที่ 45

ผู้ศึกษาเชื่อว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีจำนวนผู้ได้บังคับบัญชาแตกต่างกัน จะมีระดับภาพรวมเจตอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูง แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบ ความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05

#### สมมติฐานในการทดสอบความแปรปรวน

$H_0$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 3 ชุด ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 3 ชุด แตกต่างกัน

#### สมมติฐานในการทดสอบค่าเฉลี่ย

$H_0$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีจำนวนผู้ได้บังคับบัญชาแตกต่างกัน มีระดับภาพรวมเจตอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูง ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีจำนวนผู้ได้บังคับบัญชาแตกต่างกัน มีระดับภาพรวมเจตอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูง แตกต่างกัน

ตารางที่ 69.1-69.4 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผล สูง จำแนกตามจำนวนผู้ได้บังคับบัญชา

ตารางที่ 69.1 ค่าทางสถิติทั่วไป

จำนวนผู้ได้บังคับบัญชา	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย ระดับอุปนิสัย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย ความคลาด เคลื่อนมาตรฐาน
ต่ำกว่า 5 คน	209	4.76	0.487	0.034
6-10 คน	33	4.81	0.436	0.076
มากกว่า 10 คน	12	4.96	0.388	0.112

ตารางที่ 69.2 การทดสอบความแปรปรวน

ภาพรวม	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
เจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง	1.032	2	251	0.358

ตารางที่ 69.3 การทดสอบค่าเฉลี่ย

แหล่งความแปรปรวน	ผลบวกกำลังสอง	df	ค่าเฉลี่ยกำลังสอง	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.503	2	0.252	1.106	0.333
ภายในกลุ่ม	57.098	251	0.227		
รวม	57.601	253			

จากตารางที่ 69 พบว่า พนักงานที่มีจำนวนผู้ได้บังคับบัญชามากกว่า 10 คน มีค่าเฉลี่ยระดับภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง สูงที่สุด และพนักงานที่มีจำนวนผู้ได้บังคับบัญชาต่ำกว่า 5 คน มีค่าเฉลี่ยระดับภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง ต่ำที่สุด เมื่อทดสอบความแปรปรวนได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.358 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่าความแปรปรวนของข้อมูลทั้งสามชุดไม่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.333 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  ที่ว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีจำนวนผู้ได้บังคับบัญชาแตกต่างกัน มีระดับภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง ไม่แตกต่างกัน

#### สมมติฐานที่ 46

ผู้ศึกษาเชื่อว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีการเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นแตกต่างกัน จะมีระดับบัญชีขอมใจแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบ ณ ความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05

#### สมมติฐานในการทดสอบความแปรปรวน

$H_0'$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 3 ชุด ไม่แตกต่างกัน

$H_1'$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 3 ชุด แตกต่างกัน

#### สมมติฐานในการทดสอบค่าเฉลี่ย

$H_0$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีการเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วม ในการจัดกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นแตกต่างกัน มีระดับบัญชีขอมใจ ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีการเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น แตกต่างกันมีระดับบัญชีขอมใจ แตกต่างกัน

ตารางที่ 70.1-70.4 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับบัญชีขอมใจจำแนกตามการเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น

ตารางที่ 70.1 ค่าทางสถิติทั่วไป

การเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย ระดับอุปนิสัย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
ต่ำกว่า 5 ครั้งต่อปี	78	4.65	0.634	0.072
6-10 ครั้งต่อปี	116	4.46	0.673	0.063
มากกว่า 10 ครั้งต่อปี	60	4.36	0.697	0.090

ตารางที่ 70.2 การทดสอบความแปรปรวน

บัญชีขอมใจ	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
	0.351	2	251	0.705

ตารางที่ 70.3 การทดสอบค่าเฉลี่ย

แหล่งความแปรปรวน	ผลบวกกำลังสอง	df	ค่าเฉลี่ยกำลังสอง	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3.303	2	1.651	3.709	0.026*
ภายในกลุ่ม	111.742	251	0.445		
รวม	115.045	253			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 70.4 การเปรียบเทียบพหุคูณ วิธี Scheffe's Multiple Contrast

สถานภาพสมรส (i)	สถานภาพสมรส (j)	ผลต่างค่าเฉลี่ย (i-j)	ความคลาด เคลื่อนมาตรฐาน	Sig.
ต่ำกว่า 5 ครั้งต่อปี	6-10 ครั้งต่อปี	0.197	0.098	0.133
	มากกว่า 10 ครั้งต่อปี	0.298	0.115	0.035*
6-10 ครั้งต่อปี	มากกว่า 10 ครั้งต่อปี	0.101	0.106	0.634

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 70 พบว่า พนักงานที่การเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นต่ำกว่า 5 ครั้งต่อปี มีค่าเฉลี่ยระดับบัญชีอารมณ์ สูงที่สุด และพนักงานที่มีการเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นมากกว่า 10 ครั้งต่อปี มีค่าเฉลี่ยระดับบัญชีอารมณ์ต่ำที่สุด เมื่อทดสอบความแปรปรวนได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.705 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่าความแปรปรวนของข้อมูลทั้งสามชุดไม่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.026 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  ที่ว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีการเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นแตกต่างกัน มีระดับบัญชีอารมณ์แตกต่างกัน จึงทำการเปรียบเทียบพหุคูณ โดยวิธี Scheffe เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับอุปนิสัยรายคู่ ผลปรากฏว่าพนักงานที่มีการเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นต่ำกว่า 5 ครั้งต่อปี กับพนักงานที่มีการเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นมากกว่า 10 ครั้งต่อปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพนักงานที่มีการเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นต่ำกว่า 5 ครั้งต่อปี มีค่าเฉลี่ยระดับบัญชีอารมณ์มากกว่าพนักงานที่มีการเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นมากกว่า 10 ครั้งต่อปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.298

## สมมติฐานที่ 47

ผู้ศึกษาเชื่อว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่การเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นแตกต่างกัน จะมีระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิตแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบ ณ ความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05

### สมมติฐานในการทดสอบความแปรปรวน

$H_0'$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 3 ชุดไม่แตกต่างกัน

$H_1'$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 3 ชุดแตกต่างกัน

### สมมติฐานในการทดสอบค่าเฉลี่ย

$H_0$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่การเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นแตกต่างกัน มีระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิต ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่การเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นแตกต่างกัน มีระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิตแตกต่างกัน

ตารางที่ 71.1-71.3 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิตจำแนกตามการเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น

### ตารางที่ 71.1 ค่าทางสถิติทั่วไป

การเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย ระดับอุปนิสัย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
ต่ำกว่า 5 ครั้งต่อปี	78	4.71	0.630	0.071
6-10 ครั้งต่อปี	116	4.57	0.661	0.061
มากกว่า 10 ครั้งต่อปี	60	4.51	0.712	0.092

### ตารางที่ 71.2 การทดสอบความแปรปรวน

ความสมดุลในการดำเนินชีวิต	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
	0.879	2	251	0.417

ตารางที่ 71.3 การทดสอบค่าเฉลี่ย

แหล่งความแปรปรวน	ผลบวกกำลังสอง	df	ค่าเฉลี่ยกำลังสอง	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.594	2	0.797	1.807	0.166
ภายในกลุ่ม	110.713	251	0.441		
รวม	112.307	253			

จากตารางที่ 71 พบว่า พนักงานที่มีการเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นต่ำกว่า 5 ครั้งต่อปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิต สูงที่สุด และพนักงานที่มีการเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นมากกว่า 10 ครั้งต่อปี มีค่าเฉลี่ยระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิต ต่ำที่สุด เมื่อทดสอบความแปรปรวนได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.417 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่าความแปรปรวนของข้อมูลทั้งสามชุดไม่แตกต่างกัน จึงได้ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยระดับอุปนัยได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.166 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีการเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นแตกต่างกัน มีระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิต ไม่แตกต่างกัน

#### สมมติฐานที่ 48

ผู้ศึกษาเชื่อว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่การเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น แตกต่างกัน จะมีระดับกลุ่มอุปนัยเพื่อช้ชณะส่วนตนแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบ ณ ความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05

#### สมมติฐานในการทดสอบความแปรปรวน

$H_0$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 3 ชุด ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 3 ชุด แตกต่างกัน

#### สมมติฐานในการทดสอบค่าเฉลี่ย

$H_0$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่การเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นแตกต่างกัน มีระดับกลุ่มอุปนัยเพื่อช้ชณะส่วนตนไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่การเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นแตกต่างกัน มีระดับกลุ่มอุปนัยเพื่อช้ชณะส่วนตนแตกต่างกัน

ตารางที่ 72.1-72.2 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนบุคคลตาม การเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น

ตารางที่ 72.1 ค่าทางสถิติทั่วไป

การเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วม ในการจัดกิจกรรมที่องค์กร จัดขึ้น	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย ระดับอุปนิสัย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน
ต่ำกว่า 5 ครั้งต่อปี	78	4.87	0.471	0.053
6-10 ครั้งต่อปี	116	4.74	0.458	0.043
มากกว่า 10 ครั้งต่อปี	60	4.62	0.605	0.078

ตารางที่ 72.2 การทดสอบความแปรปรวน

อุปนิสัยกลุ่ม	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ชัยชนะส่วนบุคคล	3.730	2	251	0.025

จากตารางที่ 72 พบว่า พนักงานที่มีการเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น ต่ำกว่า 5 ครั้งต่อปี มีค่าเฉลี่ยระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนบุคคลสูงที่สุด และพนักงานที่มีการเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นมากกว่า 10 ครั้งต่อปีมีค่าเฉลี่ยระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนบุคคลต่ำที่สุด เมื่อทดสอบความแปรปรวนได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.025 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  ที่ว่าความแปรปรวนของข้อมูลทั้งสามชุดแตกต่างกัน จึงไม่ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยต่อ

#### สมมติฐานที่ 49

ผู้ศึกษาเชื่อว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่การเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นแตกต่างกัน จะมีระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบ ณ ความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05

#### สมมติฐานในการทดสอบความแปรปรวน

$H_0$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 3 ชุดไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 3 ชุดแตกต่างกัน

### สมมติฐานในการทดสอบค่าเฉลี่ย

$H_0$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่การเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นแตกต่างกัน มีระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่การเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นแตกต่างกัน มีระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคมแตกต่างกัน

ตารางที่ 73.1 -73.2 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคมจำแนกตามการเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น

ตารางที่ 73.1 ค่าทางสถิติทั่วไป

การเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
ต่ำกว่า 5 ครั้งต่อปี	78	4.91	0.456	0.052
6-10 ครั้งต่อปี	116	4.87	0.504	0.047
มากกว่า 10 ครั้งต่อปี	60	4.65	0.621	0.080

ตารางที่ 73.2 การทดสอบความแปรปรวน

อุปนิสัยกลุ่ม	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ชัยชนะในสังคม	4.217	2	251	0.016

จากตารางที่ 73 พบว่า พนักงานที่การเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นต่ำกว่า 5 ครั้งต่อปี มีค่าเฉลี่ยระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคมสูงที่สุด และพนักงานที่การเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นมากกว่า 10 ครั้งต่อปี มีค่าเฉลี่ยระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคมต่ำที่สุด เมื่อทดสอบความแปรปรวนได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.016 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  ที่ว่าความแปรปรวนของข้อมูลทั้งสามชุดแตกต่างกันจึงไม่ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยต่อ



## สมมติฐานที่ 50

ผู้ศึกษาเชื่อว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่การเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นแตกต่างกัน จะมีระดับภาพรวมเจตตูปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบ ณ ความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05

### สมมติฐานในการทดสอบความแปรปรวน

$H_0'$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 3 ชุดไม่แตกต่างกัน

$H_1'$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 3 ชุดแตกต่างกัน

### สมมติฐานในการทดสอบค่าเฉลี่ย

$H_0$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่การเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นแตกต่างกัน มีระดับภาพรวมเจตตูปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่การเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นแตกต่างกัน มีระดับภาพรวมเจตตูปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง แตกต่างกัน

ตารางที่ 74.1-74.2 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับภาพรวมเจตตูปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงจำแนกตามการเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น

ตารางที่ 74.1 ค่าทางสถิติทั่วไป

การเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
ต่ำกว่า 5 ครั้งต่อปี	78	4.87	0.427	0.048
6-10 ครั้งต่อปี	116	4.78	0.427	0.040
มากกว่า 10 ครั้งต่อปี	60	4.63	0.592	0.076

ตารางที่ 74.2 การทดสอบความแปรปรวน

ภาพรวม	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
เจตตูปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง	6.356	2	251	0.002

จากตารางที่ 74 พบว่า พนักงานที่การเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นต่ำกว่า 5 ครั้งต่อปี มีค่าเฉลี่ยระดับภาพรวมเจ็คอปนิสัยพัฒนาผู้ที่มีประสิทธิผลสูง สูงที่สุด และพนักงานที่การเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นมากกว่า 10 ครั้งต่อปี มีค่าเฉลี่ยระดับภาพรวมเจ็คอปนิสัยพัฒนาผู้ที่มีประสิทธิผลสูง ต่ำที่สุด เมื่อทดสอบ ความแปรปรวนได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_1'$  ที่ว่าความแปรปรวนของข้อมูลทั้งสามชุดแตกต่างกัน จึงไม่ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยต่อ

### สมมติฐานที่ 51

ผู้ศึกษาเชื่อว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีประวัติการทำงานพิเศษหรือหารายได้เสริมแตกต่างกัน จะมีระดับบัญชีขีอมใจแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบ ณ ความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05

#### สมมติฐานในการทดสอบความแปรปรวน

$H_0'$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 2 ชุด ไม่แตกต่างกัน

$H_1'$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 2 ชุด แตกต่างกัน

#### สมมติฐานในการทดสอบค่าเฉลี่ย

$H_0$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีประวัติการทำงานพิเศษหรือหารายได้เสริมแตกต่างกัน มีระดับบัญชีขีอมใจ ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่ประวัติการทำงานพิเศษหรือหารายได้เสริมแตกต่างกัน มีระดับบัญชีขีอมใจ แตกต่างกัน

ตารางที่ 75.1-75.2 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับบัญชีขีอมใจจำแนกตามประวัติการทำงานพิเศษหรือหารายได้เสริม

ตารางที่ 75.1 ค่าทางสถิติทั่วไป

ประวัติการทำงานพิเศษหรือหารายได้เสริม	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
เคย	98	4.52	0.630	0.064
ไม่เคย	156	4.48	0.702	0.056

ตารางที่ 75.2 การทดสอบความแปรปรวน และค่าเฉลี่ย

บัญชีชื่อมใจ	Levene's Test for Equality of Variances		t-Test for Equality of Mean		
	F	Sig.	t	df	Sig.
	1.415	0.235	0.504	252	0.614

จากตารางที่ 75 พบว่า พนักงานที่เคยมีประวัติการทำงานพิเศษหรือหารายได้เสริม มีค่าเฉลี่ยระดับบัญชีชื่อมใจมากกว่าพนักงานที่ไม่เคยมีประวัติการทำงานพิเศษหรือหารายได้เสริม เมื่อทดสอบความแปรปรวนโดยพิจารณาจาก Levene's Test for Equality of Variances ได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.235 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่าความแปรปรวนของข้อมูลทั้งสองชุดไม่แตกต่างกัน และเมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยโดยพิจารณาจาก t-Test for Equality of Means ได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.614 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีประวัติการทำงานพิเศษหรือหารายได้เสริมแตกต่างกัน มีระดับบัญชีชื่อมใจไม่แตกต่างกัน

#### สมมติฐานที่ 52

ผู้ศึกษาเชื่อว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีประวัติการทำงานพิเศษหรือหารายได้เสริมแตกต่างกัน จะมีระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิตแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบ ณ ความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05

#### สมมติฐานในการทดสอบความแปรปรวน

$H_0$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 2 ชุด ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 2 ชุด แตกต่างกัน

#### สมมติฐานในการทดสอบค่าเฉลี่ย

$H_0$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีประวัติการทำงานพิเศษหรือหารายได้เสริมแตกต่างกัน มีระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิต ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีประวัติการทำงานพิเศษหรือหารายได้เสริมแตกต่างกัน มีระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิต แตกต่างกัน

ตารางที่ 76.1- 76.2 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิตจำแนกตามการมีประวัติการทำงานพิเศษหรือหารายได้เสริม

ตารางที่ 76.1 ค่าทางสถิติทั่วไป

การมีประวัติการทำงานพิเศษหรือหารายได้เสริม	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
เคย	98	4.56	0.614	0.062
ไม่เคย	156	4.63	0.698	0.056

ตารางที่ 76.2 การทดสอบความแปรปรวน และค่าเฉลี่ย

ความสมดุลในการดำเนินชีวิต	Levene's Test for Equality of Variances		t-Test for Equality of Mean		
	F	Sig.	t	df	Sig.
	2.755	0.098	-0.794	252	0.428

จากตารางที่ 76 พบว่า พนักงานที่ไม่เคยมีประวัติการทำงานพิเศษหรือหารายได้เสริม มีค่าเฉลี่ยระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิตมากกว่าพนักงานที่เคยมีประวัติการทำงานพิเศษหรือหารายได้เสริม เมื่อทดสอบความแปรปรวนโดยพิจารณาจาก Levene's Test for Equality of Variances ได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.098 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่าความแปรปรวนของข้อมูลทั้งสองชุดไม่แตกต่างกัน และเมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยโดยพิจารณาจาก t-Test for Equality of Means ได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.428 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีประวัติการทำงานพิเศษหรือหารายได้เสริมแตกต่างกัน มีระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิตไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 53

ผู้ศึกษาเชื่อว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีประวัติการทำงานพิเศษหรือหารายได้เสริมแตกต่างกัน จะมีระดับอุปนิสัยกลุ่มชายชนะส่วนตนแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบ ณ ความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานในการทดสอบความแปรปรวน

$H_0'$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 2 ชุด ไม่แตกต่างกัน

$H_1'$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 2 ชุด แตกต่างกัน

สมมติฐานในการทดสอบค่าเฉลี่ย

$H_0$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีประวัติการทำงานพิเศษหรือหารายได้เสริมแตกต่างกัน มีระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อช้ชชนะส่วนตนไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีประวัติการทำงานพิเศษหรือหารายได้เสริมแตกต่างกัน มีระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อช้ชชนะส่วนตนแตกต่างกัน

ตารางที่ 77.1- 77.2 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยกลุ่มช้ชชนะส่วนตนจำแนกตามการมีประวัติการทำงานพิเศษหรือหารายได้เสริม

ตารางที่ 77.1 ค่าทางสถิติทั่วไป

การมีประวัติการทำงานพิเศษหรือหารายได้เสริม	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย ระดับอุปนิสัย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
เคย	98	4.74	0.520	0.053
ไม่เคย	156	4.76	0.499	0.040

ตารางที่ 77.2 การทดสอบความแปรปรวน และค่าเฉลี่ย

อุปนิสัยกลุ่มช้ชชนะส่วนตน	Levene's Test for Equality of Variances		t-Test for Equality of Mean		
	F	Sig.	t	df	Sig.
	0.528	0.468	-0.442	252	0.659

จากตารางที่ 77 พบว่า พนักงานที่เคยมีประวัติการทำงานพิเศษหรือหารายได้เสริม มีค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยกลุ่มช้ชชนะส่วนตนมากกว่าพนักงานที่ไม่เคยมีประวัติการทำงานพิเศษหรือหารายได้เสริม เมื่อทดสอบความแปรปรวนโดยพิจารณาจาก Levene's Test for Equality of Variances ได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.468 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0'$  ที่ว่าความแปรปรวนของข้อมูลทั้งสองชุดไม่แตกต่างกัน และเมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยโดยพิจารณาจาก t-Test for Equality of Means ได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.659 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่

กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีประวัติการทำงานพิเศษหรือหารายได้เสริมแตกต่างกัน มีระดับอุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนบุคคลไม่แตกต่างกัน

#### สมมติฐานที่ 54

ผู้ศึกษาเชื่อว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีประวัติการทำงานพิเศษหรือหารายได้เสริมแตกต่างกัน จะมีระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคมแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบ ณ ความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05

#### สมมติฐานในการทดสอบความแปรปรวน

$H_0'$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 2 ชุด ไม่แตกต่างกัน

$H_1'$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 2 ชุด แตกต่างกัน

#### สมมติฐานในการทดสอบค่าเฉลี่ย

$H_0$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีประวัติการทำงานพิเศษหรือหารายได้เสริมแตกต่างกัน มีระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีประวัติการทำงานพิเศษหรือหารายได้เสริมแตกต่างกัน มีระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม แตกต่างกัน

ตารางที่ 78.1-78.2 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคมจำแนกตามการมีประวัติการทำงานพิเศษหรือหารายได้เสริม

ตารางที่ 78.1 ค่าทางสถิติทั่วไป

การมีประวัติการทำงานพิเศษหรือหารายได้เสริม	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
เคย	98	4.81	0.550	0.056
ไม่เคย	156	4.84	0.516	0.041

ตารางที่ 78.2 การทดสอบความแปรปรวน และค่าเฉลี่ย

กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม	Levene's Test for Equality of Variances		t-Test for Equality of Mean		
	F	Sig.	t	df	Sig.
	0.723	0.396	-0.417	252	0.677

จากตารางที่ 78 พบว่า พนักงานที่เคยมีประวัติการทำงานพิเศษหรือหารายได้เสริม มีค่าเฉลี่ยระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคมมากกว่าพนักงานที่ไม่เคยมีประวัติการทำงานพิเศษหรือหารายได้เสริม เมื่อทดสอบความแปรปรวนโดยพิจารณาจาก Levene's Test for Equality of Variances ได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.396 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0'$  ที่ว่าความแปรปรวนของข้อมูลทั้งสองชุดไม่แตกต่างกัน และเมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยโดยพิจารณาจาก t-Test for Equality of Means ได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.677 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีประวัติการทำงานพิเศษหรือหารายได้เสริมแตกต่างกัน มีระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคมไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 55**

ผู้ศึกษาเชื่อว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีประวัติการทำงานพิเศษหรือหารายได้เสริมแตกต่างกัน จะมีระดับภาพรวมเจตคติอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบ ณ ความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานในการทดสอบความแปรปรวน

$H_0'$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 2 ชุด ไม่แตกต่างกัน

$H_1'$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 2 ชุด แตกต่างกัน

สมมติฐานในการทดสอบค่าเฉลี่ย

$H_0$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีประวัติการทำงานพิเศษหรือหารายได้เสริมแตกต่างกัน มีระดับภาพรวมเจตคติอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีประวัติการทำงานพิเศษหรือหารายได้เสริมแตกต่างกัน มีระดับภาพรวมเจตคติอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง แตกต่างกัน

ตารางที่ 79.1-79.2 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับภาพรวมเจตคติอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง จำแนกตามการมีประวัติการทำงานพิเศษหรือหารายได้เสริม

ตารางที่ 79.1 ค่าทางสถิติทั่วไป

การมีประวัติการทำงานพิเศษหรือหารายได้เสริม	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย ระดับอุปนิสัย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
เคย	98	4.76	0.511	0.052
ไม่เคย	156	4.79	0.456	0.037

ตารางที่ 79.2 การทดสอบความแปรปรวน และค่าเฉลี่ย

ภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง	Levene's Test for Equality of Variances		t-Test for Equality of Mean		
	F	Sig.	t	df	Sig.
	2.039	0.155	-0.458	252	0.648

จากตารางที่ 79 พบว่า พนักงานที่ไม่เคยมีประวัติการทำงานพิเศษหรือหารายได้เสริม มีค่าเฉลี่ยระดับภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงมากกว่าพนักงานที่เคยมีประวัติการทำงานพิเศษหรือหารายได้เสริม เมื่อทดสอบความแปรปรวนโดยพิจารณาจาก Levene's Test for Equality of Variances ได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.155 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่าความแปรปรวนของข้อมูลทั้งสองชุดไม่แตกต่างกัน และเมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยโดยพิจารณาจาก t-Test for Equality of Means ได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.648 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีประวัติการทำงานพิเศษหรือหารายได้เสริมแตกต่างกัน มีระดับภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง ไม่แตกต่างกัน

#### สมมติฐานที่ 56

ผู้ศึกษาเชื่อว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์การเรียนรู้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงแตกต่างกัน จะมีระดับบัญชีชื่อใจแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบ ณ ความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05

#### สมมติฐานในการทดสอบความแปรปรวน

$H_0$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 2 ชุด ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 2 ชุด แตกต่างกัน



สมมติฐานในการทดสอบค่าเฉลี่ย

$H_0$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์การเรียนรู้หลักการเจ็ด  
อุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงแตกต่างกัน มีระดับบัญชีอ้อมใจ ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์การเรียนรู้หลักการเจ็ด  
อุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงแตกต่างกัน มีระดับบัญชีอ้อมใจ แตกต่างกัน

ตารางที่ 80.1-80.2 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับบัญชีอ้อมใจ จำแนกตามประสบการณ์  
การเรียนรู้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง

ตารางที่ 80.1ค่าทางสถิติทั่วไป

ประสบการณ์การเรียนรู้ หลักการเจ็ดอุปนิสัย พัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย ระดับอุปนิสัย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน
เคย	17	4.47	0.409	0.099
ไม่เคย	237	4.50	0.690	0.045

ตารางที่ 80.2 การทดสอบความแปรปรวน และค่าเฉลี่ย

บัญชีอ้อมใจ	Levene's Test for Equality of Variances		t-Test for Equality of Mean		
	F	Sig.	t	df	Sig.
	4.981	0.027	-0.225	23.125	0.824

จากตารางที่ 80 พบว่า พนักงานที่ไม่เคยมีประสบการณ์การเรียนรู้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง มีค่าเฉลี่ยระดับบัญชีอ้อมใจมากกว่าพนักงานที่เคยมีประสบการณ์การเรียนรู้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง เมื่อทดสอบความแปรปรวนโดยพิจารณาจาก Levene's Test for Equality of Variances ได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.027 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  ที่ว่าความแปรปรวนของข้อมูลทั้งสองชุดแตกต่างกัน และเมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยโดยพิจารณาจาก t-Test for Equality of Means ได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.824 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์การเรียนรู้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงแตกต่างกัน มีระดับบัญชีอ้อมใจไม่แตกต่างกัน

### สมมติฐานที่ 57

ผู้ศึกษาเชื่อว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์การเรียนรู้ หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงแตกต่างกัน จะมีระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิตแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบ ณ ความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05

#### สมมติฐานในการทดสอบความแปรปรวน

$H_0'$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 2 ชุด ไม่แตกต่างกัน

$H_1'$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 2 ชุด แตกต่างกัน

#### สมมติฐานในการทดสอบค่าเฉลี่ย

$H_0$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์การเรียนรู้ หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงแตกต่างกัน มีระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิต ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) มีประสบการณ์ที่การเรียนรู้ หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง แตกต่างกัน มีระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิต แตกต่างกัน

ตารางที่ 81.1-81.2 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิตจำแนกตามประสบการณ์การเรียนรู้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง

ตารางที่ 81.1 ค่าทางสถิติทั่วไป

ประสบการณ์การเรียนรู้ หลักการเจ็ดอุปนิสัย พัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย ระดับอุปนิสัย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน
เคย	17	4.75	0.682	0.166
ไม่เคย	237	4.59	0.665	0.043

ตารางที่ 81.2 การทดสอบความแปรปรวน และค่าเฉลี่ย

ความสมดุลใน การดำเนินชีวิต	Levene's Test for Equality of Variances		t-Test for Equality of Mean		
	F	Sig.	t	df	Sig.
	0.021	0.884	0.931	252	0.353

จากตารางที่ 81 พบว่า พนักงานที่เคยมีประสบการณ์การเรียนรู้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง มีค่าเฉลี่ยระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิตมากกว่าพนักงานที่ไม่เคยมีประสบการณ์การเรียนรู้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง เมื่อทดสอบความแปรปรวนโดยพิจารณาจาก Levene's Test for Equality of Variances ได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.884 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่าความแปรปรวนของข้อมูลทั้งสองชุดไม่แตกต่างกัน และเมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยโดยพิจารณาจาก t-Test for Equality of Means ได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.353 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์การเรียนรู้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงแตกต่างกัน มีระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิต ไม่แตกต่างกัน

#### สมมติฐานที่ 58

ผู้ศึกษาเชื่อว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์การเรียนรู้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงแตกต่างกัน จะมีระดับกลุ่มอุปนิสัยช่วยขณะส่วนตนแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบ ณ ความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05

#### สมมติฐานในการทดสอบความแปรปรวน

$H_0$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 2 ชุด ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 2 ชุด แตกต่างกัน

#### สมมติฐานในการทดสอบค่าเฉลี่ย

$H_0$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์การเรียนรู้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงแตกต่างกัน มีระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อช่วยขณะส่วนตนไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์การเรียนรู้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงแตกต่างกัน มีระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อช่วยขณะส่วนตนไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 82.1-82.2 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนบุคคลจำแนกตาม  
 ประสบการณ์การเรียนรู้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง

ตารางที่ 82.1 ค่าทางสถิติทั่วไป

ประสบการณ์การเรียนรู้ หลักการเจ็ดอุปนิสัย พัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย ระดับอุปนิสัย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน
เคย	17	4.75	0.388	0.094
ไม่เคย	237	4.75	0.515	0.033

ตารางที่ 82.2 การทดสอบความแปรปรวน และค่าเฉลี่ย

อุปนิสัยกลุ่ม ชัยชนะส่วนบุคคล	Levene's Test for Equality of Variances		t-Test for Equality of Mean		
	F	Sig.	t	df	Sig.
	1.900	0.169	0.014	252	0.989

จากตารางที่ 82 พบว่า พนักงานที่เคยมีประสบการณ์การเรียนรู้หลักการเจ็ดอุปนิสัย  
 พัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง มีค่าเฉลี่ยระดับกลุ่มอุปนิสัยชัยชนะส่วนบุคคลเท่ากับพนักงานที่ไม่เคย  
 มีประสบการณ์การเรียนรู้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง เมื่อทดสอบความแปรปรวน  
 โดยพิจารณาจาก Levene's Test for Equality of Variances ได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.169 ซึ่งมากกว่าระดับ  
 นัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่าความแปรปรวนของข้อมูลทั้งสองชุด  
 ไม่แตกต่างกัน และเมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยโดยพิจารณาจาก t-Test for Equality of Means  
 ได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.989 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$   
 ที่ว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์การเรียนรู้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้  
 มีประสิทธิผลสูงแตกต่างกัน มีระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนบุคคลไม่แตกต่างกัน

#### สมมติฐานที่ 59

ผู้ศึกษาเชื่อว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์การเรียนรู้  
 หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงแตกต่างกัน จะมีระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะใน  
 สังคม แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบ ณ ความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานในการทดสอบความแปรปรวน

$H_0'$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 2 ชุด ไม่แตกต่างกัน

$H_1'$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 2 ชุด แตกต่างกัน

สมมติฐานในการทดสอบค่าเฉลี่ย

$H_0$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์การเรียนรู้หลักการเจ็ด  
อุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงแตกต่างกัน มีระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะใน  
สังคม ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์การเรียนรู้หลักการเจ็ด  
อุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงแตกต่างกัน มีระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะใน  
สังคม แตกต่างกัน

ตารางที่ 83.1-83.2 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคมจำแนก  
ตามประสบการณ์การเรียนรู้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง

ตารางที่ 83.1 ค่าทางสถิติทั่วไป

ประสบการณ์การเรียนรู้ หลักการเจ็ดอุปนิสัย พัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย ระดับอุปนิสัย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน
เคย	17	4.94	0.463	0.112
ไม่เคย	237	4.82	0.533	0.035

ตารางที่ 83.2 การทดสอบความแปรปรวน และค่าเฉลี่ย

อุปนิสัยกลุ่ม ชัยชนะในสังคม	Levene's Test for Equality of Variances		t-Test for Equality of Mean		
	F	Sig.	t	df	Sig.
	0.743	0.390	0.855	252	0.393

จากตารางที่ 83 พบว่า พนักงานที่เคยมีประสบการณ์การเรียนรู้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มี  
ประสิทธิผลสูง มีค่าเฉลี่ยระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคมมากกว่าพนักงานที่ไม่เคย  
มีประสบการณ์การเรียนรู้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง เมื่อทดสอบความแปรปรวน

โดยพิจารณาจาก Levene's Test for Equality of Variances ได้ค่า Sig. เท่ากัน 0.390 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่า ความแปรปรวนของข้อมูลทั้งสองชุด ไม่แตกต่างกัน และเมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยโดยพิจารณาจาก t-Test for Equality of Means ได้ค่า Sig. เท่ากัน 0.393 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์การเรียนรู้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงแตกต่างกัน มีระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม ไม่แตกต่างกัน

### สมมติฐานที่ 60

ผู้ศึกษาเชื่อว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์การเรียนรู้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงแตกต่างกัน จะมีระดับภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบ ณ ความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05

#### สมมติฐานในการทดสอบความแปรปรวน

$H_0$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 2 ชุด ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 2 ชุด แตกต่างกัน

#### สมมติฐานในการทดสอบค่าเฉลี่ย

$H_0$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์การเรียนรู้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงแตกต่างกัน มีระดับภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์การเรียนรู้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงแตกต่างกัน มีระดับภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง แตกต่างกัน

ตารางที่ 84.1-84.2 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง จำแนกตามประสบการณ์การเรียนรู้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง

ตารางที่ 84.1ค่าทางสถิติทั่วไป

ประสบการณ์การเรียนรู้ หลักการเจ็ดอุปนิสัย พัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย ระดับอุปนิสัย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน
เคย	17	4.85	0.387	0.094
ไม่เคย	237	4.77	0.483	0.031

ตารางที่ 84.2 การทดสอบความแปรปรวน และค่าเฉลี่ย

ระดับภาพรวมเจ็ด อุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้ มีประสิทธิผลสูง	Levene's Test for Equality of Variances		t-Test for Equality of Mean		
	F	Sig.	t	df	Sig.
	1.930	0.166	0.710	252	0.478

จากตารางที่ 84 พบว่า พนักงานที่เคยมีประสบการณ์การเรียนรู้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง มีค่าเฉลี่ยระดับภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงมากกว่าพนักงานที่ไม่เคยมีประสบการณ์การเรียนรู้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผล เมื่อทดสอบความแปรปรวนโดยพิจารณาจาก Levene's Test for Equality of Variances ได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.166 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่าความแปรปรวนของข้อมูลทั้งสองชุดไม่แตกต่างกัน และเมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยโดยพิจารณาจาก t-Test for Equality of Means ได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.478 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ที่ว่า พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์การเรียนรู้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงแตกต่างกัน มีระดับภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง ไม่แตกต่างกัน

**3.2 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) ระหว่างอุปนิสัยแต่ละอุปนิสัย โดยใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) และทำการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ที่นัยสำคัญทางสถิติ 0.01 (2-tailed)**

ผู้ทำการศึกษาต้องการหาความสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยแต่ละอุปนิสัยของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ผู้ทำการศึกษาได้เลือกใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-moment Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และทำการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ที่นัยสำคัญทางสถิติ 0.01 (2-tailed) (ตารางที่ 85)

ตารางที่ 85 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของบัญชีอารมณ์ ความสมดุลในการดำเนินชีวิตและ  
อุปนิสัยที่ 1 ถึงอุปนิสัยที่ 7

A	A			Correlation Coefficient (Sig.)					
B	0.578** (0.000)	B		มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง					
H1	0.543** (0.000)	0.642** (0.000)	H1	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ					
H2	0.338** (0.000)	0.510** (0.000)	0.584** (0.000)	H2	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก				
H3	0.402** (0.000)	0.442** (0.000)	0.405** (0.000)	0.475** (0.000)	H3				
H4	0.429** (0.000)	0.460** (0.000)	0.477** (0.000)	0.372** (0.000)	0.580** (0.000)	H4			
H5	0.320** (0.000)	0.286** (0.000)	0.311** (0.000)	0.287** (0.000)	0.324** (0.000)	0.583** (0.000)	H5		
H6	0.259** (0.000)	0.315** (0.000)	0.323** (0.000)	0.372** (0.000)	0.457** (0.000)	0.363** (0.000)	0.451** (0.000)	H6	
H7	0.320** (0.000)	0.404** (0.000)	0.404** (0.000)	0.383** (0.000)	0.415** (0.000)	0.420** (0.000)	0.305** (0.000)	0.296** (0.000)	H7

หมายเหตุ \*\* แสดงถึง ระดับนัยสำคัญน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.01, A แสดงถึง บัญชีอารมณ์, B แสดงถึง ความสมดุลในการดำเนินชีวิต, H1 แสดงถึง อุปนิสัยที่ 1 บี-โปรเอกทีฟ, H2 แสดงถึง อุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ, H3 แสดงถึง อุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อน, H4 แสดงถึง อุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ/ชนะ, H5 แสดงถึง อุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา, H6 แสดงถึง อุปนิสัยที่ 6 ฝึกพลังประสานความต่าง, H7 แสดงถึง อุปนิสัยที่ 7 ลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ

จากตารางที่ 85 พบว่า อุปนิสัยตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง ได้แก่ บัญชี ออมใจ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต และอุปนิสัยที่ 1 ถึงอุปนิสัยที่ 7 มีความสัมพันธ์กันทางบวก มี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



### **บัญญัติข้อมใจ**

มีความสัมพันธ์ทางบวก กับทุกอุปนิสัย โดยมีความสัมพันธ์กับความสมดุลในการดำเนินชีวิตสูงสุด และมีความสัมพันธ์กับอุปนิสัยที่ 6 ผนังพลังประสานความต่างต่ำที่สุด

### **ความสมดุลในการดำเนินชีวิต**

มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทุกอุปนิสัย โดยมีความสัมพันธ์กับอุปนิสัยที่ 1 บี-โปรแอกทีฟสูงสุด และมีความสัมพันธ์กับอุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเราต่ำที่สุด

### **อุปนิสัยที่1 บี-โปรแอกทีฟ**

มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทุกอุปนิสัย โดยมีความสัมพันธ์กับความสมดุลในการดำเนินชีวิตสูงสุด และมีความสัมพันธ์กับอุปนิสัยที่ 5 การเข้าใจผู้อื่น ก่อนจะให้ผู้อื่นเข้าใจเราต่ำที่สุด

### **อุปนิสัยที่2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ**

มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทุกอุปนิสัย โดยมีความสัมพันธ์กับอุปนิสัยที่ 1 บี-โปรแอกทีฟสูงสุด และมีความสัมพันธ์กับอุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเราต่ำที่สุด

### **อุปนิสัยที่3 สิ่งที่สำคัญก่อน**

มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทุกอุปนิสัย โดยมีความสัมพันธ์กับอุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ/ชนะสูงสุด และมีความสัมพันธ์กับอุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเราต่ำที่สุด

### **อุปนิสัยที่4 คิดแบบชนะ/ชนะ**

มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทุกอุปนิสัย โดยมีความสัมพันธ์กับอุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเราสูงที่สุด และมีความสัมพันธ์กับอุปนิสัยที่ 6 ผนังพลังประสานความต่างต่ำที่สุด

### อุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา

มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทุกอุปนิสัย โดยมีความสัมพันธ์กับอุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ/ชนะสูงสุด และมีความสัมพันธ์กับความสมดุลในการดำเนินชีวิตต่ำที่สุด

### อุปนิสัยที่ 6 ฝึกพลังประสานความต่าง

มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทุกอุปนิสัย โดยมีความสัมพันธ์กับอุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อนสูงที่สุด และมีความสัมพันธ์กับบัญชีออมใจต่ำที่สุด

### อุปนิสัยที่ 7 ปล่อยให้คนอื่นอยู่เสมอ

มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทุกอุปนิสัย โดยมีความสัมพันธ์กับอุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ/ชนะสูงสุด และมีความสัมพันธ์กับอุปนิสัยที่ 6 ฝึกพลังประสานความต่างต่ำที่สุด



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ผลของประสบการณ์ในการเรียนรู้เกี่ยวกับ 7 อุปนิสัยพัฒนาผู้ที่มี  
 ประสิทธิภาพสูงที่มีต่อระดับบัญชีอ้อมใจ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต อุปนิสัยที่ 1 ถึงอุปนิสัยที่ 7  
 กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตัว กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม และภาพรวม 7 อุปนิสัยพัฒนาผู้  
 มีประสิทธิภาพสูงโดยใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม (t-Test)

ตารางที่ 86 แสดงผลการวิเคราะห์ประสบการณ์ในการเรียนรู้เกี่ยวกับ 7 อุปนิสัยพัฒนาผู้ที่มี  
 ประสิทธิภาพสูงกับบัญชีอ้อมใจ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต อุปนิสัยที่ 1 ถึงอุปนิสัยที่ 7 กลุ่ม  
 อุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตัว กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม และ 7 อุปนิสัยพัฒนาผู้ที่มีประสิทธิผล  
 สูง

อุปนิสัย	ประสบการณ์ในการเรียนรู้	จำนวน	ค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน	Levene's Test (ค่า Sig.)	t-Test
บัญชีอ้อมใจ	เคย	17	4.47	0.409	0.099	0.027	0.824
	ไม่เคย	237	4.50	0.690	0.045		
ความสมดุลในการดำเนินชีวิต	เคย	17	4.75	0.682	0.166	0.884	0.353
	ไม่เคย	237	4.59	0.665	0.043		
อุปนิสัยที่ 1 บี-โปรเอกทิฟ	เคย	17	4.71	0.455	0.110	0.096	0.869
	ไม่เคย	237	4.68	0.614	0.040		
อุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ	เคย	17	4.71	0.564	0.137	0.083	0.994
	ไม่เคย	237	4.70	0.706	0.046		
อุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อน	เคย	17	4.82	0.567	0.137	0.659	0.457
	ไม่เคย	237	4.71	0.624	0.041		
อุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ/ชนะ	เคย	17	4.94	0.690	0.167	0.905	0.243
	ไม่เคย	237	4.75	0.650	0.042		

ตารางที่ 86(ต่อ)

อุปนิสัย	ประสบการณ์ในการเรียนรู้	จำนวน	ค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน	Levene's Test (ค่า Sig.)	t-Test
อุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่น เข้าใจเรา	เคย	17	5.08	0.662	0.160	0.371	0.271
	ไม่เคย	237	4.88	0.724	0.047		
อุปนิสัยที่ 6พลัง ประสานความ ต่าง	เคย	17	4.94	0.592	0.144	0.077	0.288
	ไม่เคย	237	4.74	0.752	0.049		
อุปนิสัยที่ 7ลับ เลื่อยให้คมอยู่ เสมอ	เคย	17	4.78	0.707	0.171	0.961	0.463
	ไม่เคย	237	4.92	0.737	0.048		
อุปนิสัยกลุ่มซัย ชนะส่วนตน	เคย	17	4.75	0.388	0.094	0.169	0.989
	ไม่เคย	237	4.75	0.515	0.033		
กลุ่มอุปนิสัยเพื่อ ซัยชนะในสังคม	เคย	17	4.94	0.463	0.112	0.390	0.393
	ไม่เคย	237	4.82	0.533	0.035		
ภาพรวม 7 อุปนิสัยพัฒนาสู่ ผู้มีประสิทธิผล สูง	เคย	17	4.85	0.387	0.094	0.166	0.478
	ไม่เคย	237	4.77	0.483	0.031		

จากตารางที่ 86 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการเรียนรู้เกี่ยวกับ 7 อุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง มีค่าเฉลี่ยระดับความสมดุลในการดำเนินชีวิต อุปนิสัยที่ 1 บี-โปรแอกทีฟ อุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุด มุ่งหมายในใจ อุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อน อุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ/ชนะ อุปนิสัย

ที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา อุปนิสัยที่ 6 พลังประสานความต่าง กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม และ 7 อุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีประสบการณ์ในการเรียนรู้เกี่ยวกับ 7 อุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการเรียนรู้เกี่ยวกับ 7 อุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง มีค่าเฉลี่ยระดับกลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตน เท่ากันกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีประสบการณ์ในการเรียนรู้เกี่ยวกับ 7 อุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง และกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการเรียนรู้เกี่ยวกับ 7 อุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง มีค่าเฉลี่ยระดับบัญชีอ้อมใจ และอุปนิสัยที่ 7 ลับเหลี่ยมให้คมอยู่เสมอ น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีประสบการณ์ในการเรียนรู้เกี่ยวกับ 7 อุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดย Levene's Test for Equal of Variances พบว่า บัญชีอ้อมใจ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต อุปนิสัยที่ 1 บี-โปรแอกทีฟ อุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ อุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อนอุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ/ชนะอุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา อุปนิสัยที่ 6 ฝึกพลังประสานความต่าง อุปนิสัยที่ 7 ลับเหลี่ยมให้คมอยู่เสมอ กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตน กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม และภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง ได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.027, 0.884, 0.096, 0.083, 0.659, 0.905, 0.371, 0.077, 0.961, 0.169, 0.390 และ 0.166 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้นแสดงว่าความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 2 ชุด ไม่แตกต่างกันในบัญชีอ้อมใจ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต อุปนิสัยที่ 1 บี-โปรแอกทีฟ อุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ อุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อนอุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ/ชนะอุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา อุปนิสัยที่ 6 ฝึกพลังประสานความต่าง อุปนิสัยที่ 7 ลับเหลี่ยมให้คมอยู่เสมอ กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตน กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม และภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง

เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยระดับอุปนิสัยโดยพิจารณาจาก t-Test for Equality of Means พบว่า บัญชีอ้อมใจ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต อุปนิสัยที่ 1 บี-โปรแอกทีฟ อุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ อุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อนอุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ/ชนะอุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา อุปนิสัยที่ 6 ฝึกพลังประสานความต่าง อุปนิสัยที่ 7 ลับเหลี่ยมให้คมอยู่เสมอ กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตน กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม และภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง ได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.824, 0.353, 0.869, 0.994, 0.457, 0.243, 0.271, 0.288, 0.463, 0.989, 0.393 และ 0.478 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน  $H_{0-m}$  ที่ว่าพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์การเรียนรู้หลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงแตกต่างกัน มีระดับบัญชีอ้อมใจ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต

อุปนิสัยที่ 1 บี-โปรแอกทีฟ อุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ อุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อน  
อุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ/ชนะอุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา อุปนิสัยที่ 6 ฝึก  
พลังประสานความต่าง อุปนิสัยที่ 7 กลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตัว กลุ่ม  
อุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม และภาพรวมเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง ไม่แตกต่างกัน



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ส่วนที่ 5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยแต่ละอุปนิสัยกับอายุของบุคลากรและอายุงาน

ผู้ทำการศึกษาต้องการหาความสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยแต่ละอุปนิสัยกับอายุของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) โดยได้เลือกใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันในการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และทำการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันที่นัยสำคัญทางสถิติ 0.01 (2-tailed) (ตารางที่ 87)

ตารางที่ 87 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของบัญชีชื่อมใจ ความสมดุลในการดำเนินชีวิต และเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาผู้ที่มีประสิทธิผลสูงกับอายุของบุคลากร

อุปนิสัย	อายุ		ระดับความสัมพันธ์
	Correlation Coefficient	Sig.	
บัญชีชื่อมใจ	0.061	0.335	ไม่มีความสัมพันธ์
ความสมดุลในการดำเนินชีวิต	0.035	0.581	ไม่มีความสัมพันธ์
อุปนิสัยที่ 1 บี-โปรเอกทิฟ	-0.008	0.897	ไม่มีความสัมพันธ์
อุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุด มุ่งหมายในใจ	0.010	0.879	ไม่มีความสัมพันธ์
อุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อน	0.000	0.317	ไม่มีความสัมพันธ์
	0.063		
อุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ/ชนะ	0.009	0.886	ไม่มีความสัมพันธ์
อุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา	-0.011	0.861	ไม่มีความสัมพันธ์
อุปนิสัยที่ 6 ปลั่งประสานความต่าง	0.047	0.453	ไม่มีความสัมพันธ์
อุปนิสัยที่ 7 ลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ	0.036	0.564	ไม่มีความสัมพันธ์
อุปนิสัยกลุ่มชัยชนะส่วนตัว	0.033	0.597	ไม่มีความสัมพันธ์
กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม	0.028	0.654	ไม่มีความสัมพันธ์
ภาพรวม 7 อุปนิสัยพัฒนาผู้ที่มีประสิทธิผลสูง	0.030	0.633	ไม่มีความสัมพันธ์

จากตารางที่ 87 พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับอุปนิสัยตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาผู้ที่มีประสิทธิผลสูงในทุกๆ อุปนิสัย

ตาราง 88 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของบัญชีอารมณ์ ความสมดุลในการ  
ดำเนินชีวิต และเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูงกับอายุงาน

อุปนิสัย	อายุงาน		ระดับความสัมพันธ์
	Correlation Coefficient	Sig.	
บัญชีอารมณ์	0.079	0.207	ไม่มีความสัมพันธ์
ความสมดุลในการดำเนินชีวิต	0.061	0.330	ไม่มีความสัมพันธ์
อุปนิสัยที่ 1 บี-โปรแอกทีฟ	0.022	0.728	ไม่มีความสัมพันธ์
อุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุด มุ่งหมายในใจ	0.060	0.344	ไม่มีความสัมพันธ์
อุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อน	0.115	0.068	ไม่มีความสัมพันธ์
อุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ/ชนะ	0.073	0.249	ไม่มีความสัมพันธ์
อุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่น เข้าใจเรา	0.007	0.910	ไม่มีความสัมพันธ์
อุปนิสัยที่ 6 พลังประสานความต่าง	0.066	0.298	ไม่มีความสัมพันธ์
อุปนิสัยที่ 7 ถีบเถียงให้คมอยู่เสมอ	0.057	0.367	ไม่มีความสัมพันธ์
กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะส่วนตัว	0.083	0.189	ไม่มีความสัมพันธ์
กลุ่มอุปนิสัยเพื่อชัยชนะในสังคม	0.068	0.283	ไม่มีความสัมพันธ์
ภาพรวม 7 อุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง	0.080	0.201	ไม่มีความสัมพันธ์

จากตาราง 88 พบว่า อายุงานไม่มีความสัมพันธ์กับอุปนิสัยตามหลักการเจ็ดอุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มี  
ประสิทธิผลสูงในทุกๆ อุปนิสัย