

ผลการวิจัย

เพื่อสะดวกในการ เสนอผลการ วิเคราะห์ข้อมูลในตารางต่าง ๆ ผู้วิจัยได้นำ
เอาสัญลักษณ์ และอักษรย่อทางสถิติมาใช้ดังต่อไปนี้

- \bar{X} หมายถึง คะแนนเฉลี่ย
- SS หมายถึง ผลบวกของส่วนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
- MS หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนยกกำลังสองเฉลี่ย
- F หมายถึง อัตราส่วนความแปรปรวนของฟิชเชอร์ (Fisher's Variance Ratio)
- df หมายถึง ชั้นแห่งความเป็นอิสระ
- R หมายถึง ระยะที่สั้นที่สุดที่มีนัยสำคัญ
- X² หมายถึง ค่าไคร้ แสควร์
- p หมายถึง ระดับความมีนัยสำคัญ
- ns หมายถึง ไม่มีนัยสำคัญ (not significant)
- ** หมายถึง มีนัยสำคัญที่ระดับ 1 %
- * หมายถึง มีนัยสำคัญที่ระดับ 5 %

ลักษณะตัวอย่างประชากร

หลังจากที่ทำการสัมภาษณ์ เพื่อศึกษาถึงมีโนภาพของคณะบุคคลต่าง ๆ ที่มีต่อ
ผู้มีอาวุโสสูงกว่าและต่ำกว่าที่ขัดแย้งกับไม่ขัดแย้งแล้ว ผู้วิจัยได้วิเคราะห์แบบสัมภาษณ์
ภาค ก. ซึ่งเป็นภาคขอเท็จจริงเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์ ปรากฏผลว่า ตัวอย่างประชากร
ที่สุ่มได้ จำนวน 96 คน นับถือศาสนาพุทธ มีการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา ร้อยละ

2.08 และมีการศึกษาตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาขึ้นไปเป็นจำนวนร้อยละ 97.82 แสดงว่าตัวอย่างประชากรที่สุ่มได้มีการศึกษาสูงพอ ทั้งนี้เพราะการศึกษาระดับมัธยมศึกษาของประเทศไทยนั้น เด็กทุกคนจะต้องเรียนถึงระดับปีที่ 7 เป็นอย่างน้อย ดังนั้นบุคคลที่มีการศึกษาสูงกว่าชั้นประถมศึกษาปีที่ 7 จึงถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีความรู้สูงกว่าประชากรไทยโดยทั่วไป ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ตัวอย่างประชากรดังกล่าวจึงมาจากผู้ที่น่าจะเข้าใจคำถามและให้คำตอบที่ตรงกับข้อเท็จจริงของมโนภาพที่ตนมีอยู่พอสมควรทีเดียว

ผลการสร้างแบบสัมภาษณ์

การสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับวัดมโนภาพของข้าราชการ นักวิชาการ และนักธุรกิจ ที่มีคู่มืออาวุโสสูงกว่าและต่ำกว่าที่ขัดแย้งกับไม่ขัดแย้งในการวิจัยครั้งนี้ ปรากฏผลดังนี้

ความแม่นยำ (Validity) ของแบบสัมภาษณ์

เนื่องจากผู้วิจัยได้ใช้ตัวประกอบแห่งบุคลิกภาพทั้ง 10 ตัวประกอบของกิลฟอร์ด และซิมเมอร์แมน เป็นหลักในการสร้างแบบสัมภาษณ์ โดยยึดเนื้อหาในแต่ละตัวประกอบมาสร้างเป็นคำถามสำหรับถามถึงบุคลิกภาพของผู้มีอาวุโสสูงกว่าและต่ำกว่าที่ขัดแย้งกับไม่ขัดแย้ง ฉะนั้น แบบสัมภาษณ์นี้จึงมีความแม่นยำตามคำจำกัดความ (Face Validity) แล้ว

ความเที่ยงตรง (Reliability) ของแบบสัมภาษณ์

จากการทดสอบหาความเที่ยงตรงของแบบสัมภาษณ์ภาค ข. ด้วยวิธีแบ่งครึ่ง (Split Half Method) ได้สัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงของแบบสัมภาษณ์ 4 ค่าด้วยกันคือ 0.92 0.97 0.93 และ 0.89 ซึ่งเป็นค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงของข้อ 2.5 3.5 4.5 และ 5.5 ในแบบสัมภาษณ์ภาค ข.¹ ตามลำดับ

¹

คูแบบสัมภาษณ์ในภาคผนวก ก.

จากความแม่นยำของแบบสัมภาษณ์ซึ่งได้จากความแม่นยำปรากฏ (Face Validity) และจากค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงของแบบสัมภาษณ์ทั้ง 4 ค่า คึงกล่าว ซึ่งนับได้ว่าเป็นค่าที่สูงพอเพียง ฉะนั้นแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจึงถือได้ว่าเป็นแบบสัมภาษณ์ที่คเพียงพอสำหรับการ วิจัยครั้งนี้



ผลการเปรียบเทียบนิมิตภาพของความมีอาวูโส

จากคะแนนบุคลิกภาพของผูีอาวูโสสูงกว่าและต่ำกว่าที่ชคเียงกับไม่ชคเียงนนิ ผูีวิจัยไคร รวมคะแนนบุคลิกภาพของผูีอาวูโสคึงกล่าว แยกออกเป็นแต่ละลักษณะของตัวอยาง ประชากรแต่ละคน แล้วหาคาเฉลี่ย (\bar{x}) ของลักษณะทางบุคลิกภาพของผูีอาวูโสสูงกว่า และต่ำกว่าที่ชคเียงกับไม่ชคเียง ตลอดจนหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของทุกตัว ประกอบ คึงแสดงไว้ในตารางที่ 2 3 4 5 6 7 8 9 10 และ 11 ตามลำดับ ตารางที่ 2 คาสถิติเบื้องต้นของลักษณะกิจกรรมทั่วไป

		ข้าราชการ	นักวิชาการ	นักธุรกิจ	รวม
ผูีชคเียงควย	อาวูโสสูงกว่า	\bar{x} 11.93	11.78	12.71	12.14
		S 3.67	2.81	2.91	3.16
	อาวูโสต่ำกว่า	\bar{x} 11.12	10.81	12.06	11.33
		S 3.34	3.15	2.39	3.02
ผูีไม่ชคเียง	อาวูโสสูงกว่า	\bar{x} 16.56	17.28	16.53	16.79
		S 2.16	2.36	2.12	2.23
	อาวูโสต่ำกว่า	\bar{x} 17.50	17.68	17.34	17.51
		S 2.56	2.03	2.27	2.27
รวม		\bar{x} 14.28	14.39	14.66	14.45
		S 4.08	4.06	3.33	4.00

11.73
3.89
17.15
2.25

ตารางที่ 3 คาสถิติเบื้องต้นของลักษณะการควบคุมตน

	ข้าราชการ	นักวิชาการ	นักธุรกิจ	รวม	
ผู้ช้ชคแ่ยงควย	อาวุใสสูงกวา	\bar{x} 12.06	12.00	11.84	11.97
		S 3.44	2.42	2.91	2.95
					11.81
					2.85
ผู้ที่ไม่ชคแ่ยง	อาวุใสต่ำกวา	\bar{x} 11.56	11.75	11.65	11.65
		S 2.74	2.76	2.82	2.76
ผู้ที่ไม่ชคแ่ยง	อาวุใสสูงกวา	\bar{x} 16.46	16.34	16.09	16.30
		S 2.50	2.22	2.76	2.47
					16.28
					2.60
รวม		\bar{x} 14.09	14.14	13.91	14.05
		S 3.71	3.34	3.52	3.54

ตารางที่ 4 คาสถิติเบื้องต้นของลักษณะความเพ้นอกวาผูอื่น

	ข้าราชการ	นักวิชาการ	นักธุรกิจ	รวม	
ผู้ช้ชคแ่ยงควย	อาวุใสสูงกวา	\bar{x} 15.40	15.18	15.00	15.20
		S 3.08	3.05	1.54	2.94
					15.48
					3.48
ผู้ที่ไม่ชคแ่ยง	อาวุใสต่ำกวา	\bar{x} 15.84	16.15	15.31	15.77
		S 2.32	2.11	2.08	4.03
ผู้ที่ไม่ชคแ่ยง	อาวุใสสูงกวา	\bar{x} 11.87	10.87	11.00	11.25
		S 2.51	2.36	2.57	2.46
					11.27
					2.55
รวม		\bar{x} 13.73	13.20	13.20	13.38
		S 3.32	3.41	3.25	3.27

ตารางที่ 5 ค่าสถิติเบื้องต้นของลักษณะการสมาคม

		ข้าราชการ	นักวิชาการ	นักธุรกิจ	รวม	
ผู้ชกแยงควย	อาวุธสูงกวา	\bar{x} 11.71	10.87	10.78	11.13	
		S 3.30	2.96	2.84	3.05	11.47
						2.88
	อาวุธต่ำกวา	\bar{x} 12.12	11.56	11.78	11.82	
	S 2.53	2.94	2.66	2.71		
ผู้ไม่ชกแยงควย	อาวุธสูงกวา	\bar{x} 15.81	16.09	15.78	15.90	
		S 2.65	2.58	2.44	2.55	15.90
						2.45
	อาวุธต่ำกวา	\bar{x} 15.78	16.28	15.62	15.90	
	S 2.60	1.89	2.53	2.36		
รวม	\bar{x} 13.86	13.70	13.49	13.68		
	S 3.38	3.61	3.44	3.49		

ตารางที่ 6 ค่าสถิติเบื้องต้นของลักษณะความมั่นคงทางอารมณ์

		ข้าราชการ	นักวิชาการ	นักธุรกิจ	รวม	
ผู้ชกแยงควย	อาวุธสูงกวา	\bar{x} 10.96	10.56	11.25	10.93	
		S 3.71	2.84	2.93	3.18	10.91
						2.94
	อาวุธต่ำกวา	\bar{x} 10.87	10.71	11.06	10.89	
	S 2.74	3.03	2.34	2.70		
ผู้ไม่ชกแยงควย	อาวุธสูงกวา	\bar{x} 16.46	16.56	15.96	16.33	
		S 2.68	2.67	2.41	2.56	16.34
						2.45
	อาวุธต่ำกวา	\bar{x} 16.53	16.31	16.21	16.35	
	S 2.38	2.14	2.55	2.34		
รวม	\bar{x} 13.71	13.54	13.63	13.63		
	S 4.02	3.94	3.54	3.85		

ตารางที่ 7 ค่าสถิติเบื้องต้นของลักษณะความเป็นปรนัย

		ข้าราชการ	นักวิชาการ	นักธุรกิจ	รวม
ผู้ที่ชกแยงควย	อาวุโสสูงกวา	\bar{x} 11.40	10.68	11.65	11.25
		S 3.51	2.92	3.77	3.42
					11.14
					3.20
ผู้ที่ไมชกแยง	อาวุโสต่ำกวา	\bar{x} 10.84	10.87	11.37	11.03
		S 3.30	3.42	2.07	2.99
	อาวุโสสูงกวา	\bar{x} 16.59	16.62	16.06	16.43
		S 2.33	2.66	2.28	2.42
				16.45	
				2.36	
รวม		\bar{x} 13.74	13.78	13.87	13.80
		S 3.96	4.03	3.62	3.86

ตารางที่ 8 ค่าสถิติเบื้องต้นของลักษณะความเป็นมิตร

		ข้าราชการ	นักวิชาการ	นักธุรกิจ	รวม
ผู้ที่ชกแยงควย	อาวุโสสูงกวา	\bar{x} 12.03	11.09	12.09	11.74
		S 3.16	2.99	3.33	2.53
					11.66
					2.55
ผู้ที่ไมชกแยง	อาวุโสต่ำกวา	\bar{x} 11.62	11.34	11.78	11.58
		S 3.24	1.98	2.35	2.57
	อาวุโสสูงกวา	\bar{x} 16.28	16.59	16.06	16.31
		S 2.81	2.63	2.28	2.57
				16.43	
				2.54	
รวม		\bar{x} 14.08	13.94	14.13	14.05
		S 3.70	3.71	3.51	3.67

ตารางที่ 9 ค่าสถิติเบื้องต้นของลักษณะความมีความคิด

		ข้าราชการ	นักวิชาการ	นักธุรกิจ	รวม
ผู้ช้ชคแ่งควย	อาวุโสสูงกว่า	\bar{x} 11.68	11.56	11.53	11.59
		S 3.59	3.86	3.61	3.68
					11.15
					3.30
ผู้ที่ไม่ชคแ่งควย	อาวุโสต่ำกว่า	\bar{x} 10.56	10.34	11.21	10.71
		S 3.28	2.93	2.57	2.93
	อาวุโสสูงกว่า	\bar{x} 16.78	16.12	16.09	06.33
		S 2.59	3.41	2.91	2.99
				14.38	
				2.82	
รวม		\bar{x} 13.85	13.70	13.74	13.77
		S 4.11	4.26	3.79	4.02

ตารางที่ 10 ค่าสถิติเบื้องต้นของลักษณะความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

		ข้าราชการ	นักวิชาการ	นักธุรกิจ	รวม
ผู้ช้ชคแ่งควย	อาวุโสสูงกว่า	\bar{x} 12.78	12.06	12.06	12.30
		S 3.43	2.60	2.54	2.89
					12.25
					2.84
ผู้ที่ไม่ชคแ่งควย	อาวุโสต่ำกว่า	\bar{x} 12.53	11.28	12.78	12.20
		S 2.94	2.92	2.17	2.77
	อาวุโสสูงกว่า	\bar{x} 16.59	17.25	16.15	16.67
		S 2.54	1.98	2.69	2.44
				16.53	
				2.56	
รวม		\bar{x} 14.54	14.52	14.20	14.42
		S 3.53	3.73	3.11	3.44

ตารางที่ 11 ค่าสถิติเบื้องต้นของลักษณะความมีรสนิยมนุชาย

		ข้าราชการ	นักวิชาการ	นักธุรกิจ	รวม
ผู้ที่ชดเชยควย	อาวุโสสูงกว่า	\bar{x} 11.59 S 3.06	10.68 3.05	10.90 2.78	11.06 2.97
	อาวุโสต่ำกว่า	\bar{x} 10.96 S 3.07	10.59 3.17	11.65 2.55	11.07 2.95
ผู้ที่ไม่ชดเชยควย	อาวุโสสูงกว่า	\bar{x} 15.84 S 2.73	16.03 2.83	15.31 2.88	15.73 2.81
	อาวุโสต่ำกว่า	\bar{x} 15.87 S 2.47	16.34 0.89	15.34 2.66	15.85 2.16
รวม		\bar{x} 13.57 S 3.64	13.41 3.83	13.30 3.38	13.43 3.67

เมื่อเปรียบเทียบข้อมูลในตารางที่ 2 ถึงตารางที่ 11 ปรากฏว่าค่าสถิติต่าง ๆ ทั้ง 10 ตารางเป็นไปในทำนองเดียวกัน ยกเว้นตารางที่ 4 ของลักษณะความรู้สึกว่าคนเหนือกว่าผู้อื่น ผู้ที่ไม่ชดเชยจะได้คะแนนต่ำในลักษณะนี้ คือ มีความรู้สึกว่าคนเหนือกว่าผู้อื่นน้อยกว่าผู้ที่ชดเชยควย

หลังจากหาคะแนนเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของคะแนน มีภาพต่อความมีอาวุโสทั้ง 10 ตัวประกอบแล้ว ผู้วิจัยจึงใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบมีตัวประกอบ 3 ตัว ($3 \times 2 \times 2$ Factorial Design) ในแต่ละตัวประกอบ ปรากฏผลดังที่ได้แสดงไว้ในตารางที่ 13 14 15 16 17 18 19 20 21 และ 22 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 12 สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของลักษณะกิจกรรมทั่วไป

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	
คณะบุคคลต่าง ๆ	2	9.95	4.97	0.58	ns
ระดับความมีอาวุธ	1	0.20	0.20	0.20	ns
ความขัดแย้ง	1	2811.25	2811.25	326.50	**
คณะบุคคล x ระดับความมีอาวุธ	2	2.65	1.32	0.15	ns
คณะบุคคล x ความขัดแย้ง	2	43.45	21.72	2.52	ns
ระดับความมีอาวุธ x ความขัดแย้ง	1	56.29	56.29	6.54	*
คณะบุคคล x ระดับความมีอาวุธ x ความขัดแย้ง	2	0.59	0.29	0.05	ns
ภายในกลุ่ม	372	3206.47	8.61		
รวม	383	6130.85			

ตารางที่ 13 สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของลักษณะการควบคุมตน

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	
คณะบุคคลต่าง ๆ	2	3.94	1.97	0.25	ns
ระดับความมีอาวุธ	1	3.01	3.01	0.39	ns
ความซัดแย้ง	1	1917.10	1917.10	249.29	**
คณะบุคคล x ระดับความมีอาวุธ	2	1.40	0.70	0.09	ns
คณะบุคคล x ความซัดแย้ง	2	1.18	0.59	0.07	ns
ระดับความมีอาวุธ x ความซัดแย้ง	1	1.76	1.76	0.23	ns
คณะบุคคล x ระดับความมีอาวุธ x ความซัดแย้ง	2	0.27	0.13	0.02	ns
ภายในกลุ่ม	372	2860.50	7.69		
รวม	383	4789.16			

ตารางที่ 14 สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของลักษณะความรู้สึกว่าทนเหนือกว่าผู้อื่น

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	
คนะบุคคลต่าง ๆ	2	24.08	12.04	1.92	ns
ระดับความมีอาวุธ	1	9.38	9.38	1.49	ns
ความซัดแย้ง	1	1700.17	1700.17	271.59	**
คนะบุคคล x ระดับความมีอาวุธ	2	0.81	0.40	0.66	ns
คนะบุคคล x ความซัดแย้ง	2	25.77	12.88	2.05	ns
ระดับความมีอาวุธ x ความซัดแย้ง	1	6.50	6.50	1.03	ns
คนะบุคคล x ระดับความมีอาวุธ x ความซัดแย้ง	2	8.28	4.14	0.66	ns
ภายในกลุ่ม	372	2328.50	6.26		
รวม	383	4103.50			

ตารางที่ 15 สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของลักษณะการผสม

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	
คณะบุคคลต่าง ๆ	2	8.69	4.34	0.59	ns
ระดับความมีอาวุธ	1	11.69	11.69	1.59	ns
ความซัดแยง	1	1877.08	1877.08	256.43	**
คณะบุคคล x ระดับความมีอาวุธ	2	1.26	0.63	0.08	ns
คณะบุคคล x ความซัดแยง	2	19.15	9.57	1.31	ns
ระดับความมีอาวุธ x ความซัดแยง	1	11.69	11.69	1.59	ns
คณะบุคคล x ระดับความมีอาวุธ x ความซัดแยง	2	2.53	1.26	0.17	ns
ภายในกลุ่ม	372	2724.78	7.32		
รวม	383	4656.87			



ตารางที่ 16 สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของลักษณะความมั่นคงทางอารมณ์

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	
คณะบุคคลต่าง ๆ	2	1.90	0.95	0.12	ns
ระดับความมีอาวุธ	1	0.01	0.01	0.001	ns
ความซัดแยง	1	2838.38	2838.38	375.44	**
คณะบุคคล x ระดับความมีอาวุธ	2	0.09	0.04	0.005	ns
คณะบุคคล x ความซัดแยง	2	12.75	6.37	0.84	ns
ระดับความมีอาวุธ x ความซัดแยง	1	0.10	0.10	0.01	ns
คณะบุคคล x ระดับความมีอาวุธ x ความซัดแยง	2	2.96	1.48	0.19	ns
ภายในกลุ่ม	372	2811.81	7.56		
รวม	383	5668.00			

ตารางที่ 17 สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของลักษณะความเป็นปรนัย

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	
คณะบุคคลต่าง ๆ	2	1.06	0.53	0.06	ns
ระดับความมีอาวุธ	1	0.67	0.67	0.08	ns
ความซัดแย้ง	1	2709.38	2709.38	342.09	**
คณะบุคคล x ระดับความมีอาวุธ	2	9.84	4.92	0.62	ns
คณะบุคคล x ความซัดแย้ง	2	27.19	13.59	1.71	ns
ระดับความมีอาวุธ x ความซัดแย้ง	1	1.76	1.76	0.22	ns
คณะบุคคล x ระดับความมีอาวุธ x ความซัดแย้ง	2	1.26	0.63	0.08	ns
ภายในกลุ่ม	372	2949.00	7.92		
รวม	383	5700.16			

ตารางที่ 18 สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของลักษณะความเป็นมิตร

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	
คณะบุคคลต่าง ๆ	2	2.60	1.30	0.16	ns
ระดับความมีอาวุธ	1	0.21	0.21	0.02	ns
ความซัดแย้ง	1	2189.82	2189.82	277.89	**
คณะบุคคล x ระดับความมีอาวุธ	2	2.08	1.04	0.13	ns
คณะบุคคล x ความซัดแย้ง	2	21.19	10.59	1.34	ns
ระดับความมีอาวุธ x ความซัดแย้ง	1	3.96	3.96	0.50	ns
คณะบุคคล x ระดับความมีอาวุธ x ความซัดแย้ง	2	3.86	1.93	0.24	ns
ภายในกลุ่ม	372	2932.34	7.88		
รวม	383	5156.06			

ตารางที่ 19 สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของลักษณะความมีความคิด

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	
คณะบุคคลต่าง ๆ	2	1.52	0.76	0.08	ns
ระดับความมีอาวุธ	1	15.05	15.05	1.59	ns
ความซัดแย้ง	1	2625.05	2625.05	278.96	**
คณะบุคคล x ระดับความมีอาวุธ	2	6.87	3.43	0.36	ns
คณะบุคคล x ความซัดแย้ง	2	11.78	5.99	0.63	ns
ระดับความมีอาวุธ x ความซัดแย้ง	1	23.00	23.00	2.44	ns
คณะบุคคล x ระดับความมีอาวุธ x ความซัดแย้ง	2	10.20	5.10	0.54	ns
ภายในกลุ่ม	372	3503.44	9.41		
รวม	383	6196.91			

ตารางที่ 20 สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของลักษณะความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	
คนบุคคลต่าง ๆ	2	9.44	4.72	0.67	ns
ระดับความซัดแย้ง	1	1.76	1.76	0.25	ns
ความซัดแย้ง	1	1802.66	1802.66	256.06	**
คนบุคคล x ระดับความมีอาวุโส	2	8.06	4.03	0.57	ns
คนบุคคล x ความซัดแย้ง	2	88.79	44.39	6.30	*
ระดับความมีอาวุโส x ความซัดแย้ง	1	0.10	0.10	0.01	ns
คนบุคคล x ระดับความมีอาวุโส x ความซัดแย้ง	2	14.02	7.01	0.99	ns
ภายในกลุ่ม	372	2618.50	7.04		
รวม	383	4543.33			

ตารางที่ 21 สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของลักษณะความมีรสนิมผู้ชาย

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	
คณะบุคคลต่าง ๆ	2	4.56	2.28	0.28	ns
ระดับความมีอาวูโต	1	0.43	0.43	0.05	ns
ความซัดแยง	1	2142.31	2142.31	270.49	**
คณะบุคคล ระดับความมีอาวูโต	2	7.66	3.83	0.48	ns
คณะบุคคล ความซัดแยง	2	37.03	18.51	2.33	ns
ระดับความมีอาวูโต ความซัดแยง	1	0.33	0.33	0.04	ns
คณะบุคคล ระดับความมีอาวูโต ความซัดแยง	2	8.56	4.28	0.54	ns
ภายในกลุ่ม	372	2949.22	7.92		
รวม	383	5150.10			

ข้อมูลในตารางที่ 12 ถึงตารางที่ 22 แสดงว่า

1. ค่า F ของตัวประกอบที่ 1 คือ คณะบุคคลต่าง ๆ ได้แก่ ข้าราชการ นักวิชาการ นักธุรกิจมีบุคลิกภาพทุกลักษณะ ตั้งแต่ลักษณะที่ 1 ถึง ถึงกรรทั่วไป จนถึงลักษณะที่ 10 คือ ความมีรสนิมผู้ชาย ไม่ปรากฏความมีนัยสำคัญที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 หมายความว่า ข้าราชการ นักวิชาการ และนักธุรกิจ มีบุคลิกภาพทุกลักษณะไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 5 %

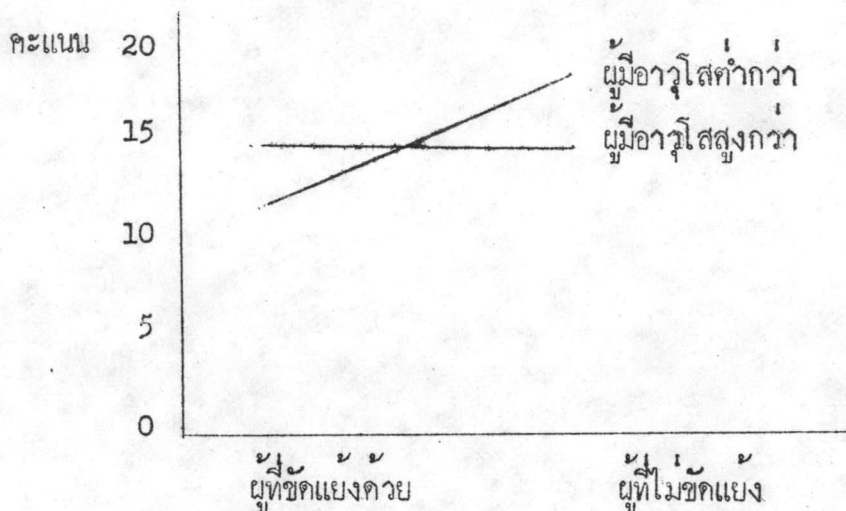
2. ค่า F ของตัวประกอบที่ 2 คือ ระดับความมีอาวูโต 2 ระดับ คือ สูงกว่าและต่ำกว่าในทุกลักษณะ ไม่ปรากฏความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 หมายความว่า ผู้มีอาวูโตสูงกว่าและผู้มีอาวูโตต่ำกว่า มีบุคลิกภาพโดยเฉลี่ยในทุกลักษณะ

ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 5 %

3. ค่า F ของตัวประกอบที่ 3 คือ ความขัดแย้งซึ่งแบ่งเป็นผู้ขัดแย้งและไม่ขัดแย้ง ในทุกลักษณะ ปรากฏความแตกต่างมีนัยสำคัญที่ระดับความมีนัยสำคัญ .01 หมายความว่า ผู้ที่ขัดแย้งกับผู้ที่ไม่ขัดแย้งมีบุคลิกภาพโดยเฉลี่ยในทุกลักษณะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความมีนัยสำคัญ .01 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของผู้ขัดแย้งกับไม่ขัดแย้งจากตารางแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในทุกลักษณะแล้ว จะเห็นว่าค่าเฉลี่ยทางบุคลิกภาพของผู้ที่ไม่ขัดแย้งสูงกว่าผู้ขัดแย้งทุกลักษณะ นอกจากลักษณะที่ 3 คือ ลักษณะความรู้สึกตนเองเหนือกว่าผู้อื่น แสดงว่า ผู้ที่ไม่ขัดแย้งจะมีบุคลิกภาพดีกว่าผู้ขัดแย้ง 9 ลักษณะ นั่นคือผู้มีอาวุโสที่ไม่ขัดแย้งจะมีความคล่องแคล่ว ทำงานมีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบ ชยัน เชื่อมั่นในตนเอง เป็นคนจริงจัง เก็บความรู้สึกได้ดี เปิดเผย เป็นคนยอมผู้อื่น ถ่อมตัว ซากลักษณะผู้นำ เป็นคนเงียบ มีเพื่อนฝูงมาก ไม่รุ่มร่ามสังคม เป็นคนกล้า มีมนุษยสัมพันธ์ อารมณ์มั่นคง มองโลกในแง่ดี รังสงบ สดชื่น มีความสุข มีเหตุผล เชื่อถือผู้อื่น ยึดข้อเท็จจริงเป็นใหญ่ ชอบใช้หลักฐาน รับฟังความเห็นและยกย่องผู้อื่น โอบอ้อมอารี มานะอดทน รู้จักแก้ปัญหารอบคอบ สุขุม ช่างสังเกต มีระเบียบวินัย หนักแน่น รักชาติ ศาสนา นับถือตัวเอง ไว้วางใจผู้อื่น ไม่จุกจิกจู้จี้ สนใจกิจกรรมผู้ชาย กล้าหาญและใจคอหนักแน่น มากกว่าผู้มีอาวุโสที่ขัดแย้ง แต่ผู้มีอาวุโสที่ขัดแย้งจะมีลักษณะความรู้สึกว่าตนเองเหนือกว่าผู้อื่นมากกว่าผู้มีอาวุโสที่ไม่ขัดแย้ง กล่าวคือ ผู้มีอาวุโสที่ขัดแย้งจะเป็นบุคคลที่รู้จักป้องกันตัวเอง ชอบคุยยกตน มีลักษณะผู้นำและชอบพูดในที่สาธารณะ

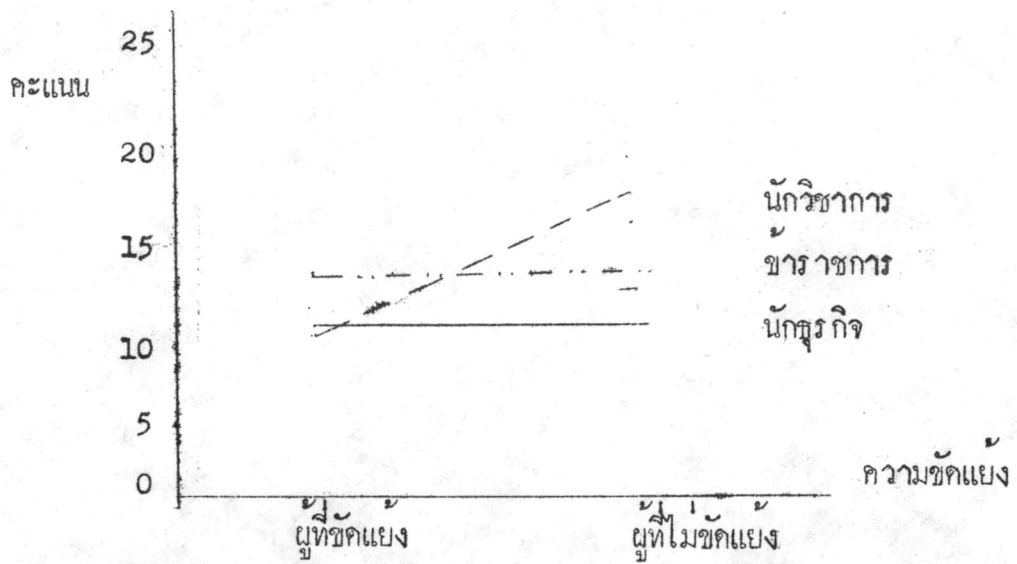
4. ผู้ที่ไม่ขัดแย้งปฏิกริยา รวระหว่างระดับความมีอาวุโสกับความขัดแย้งในตารางที่ 12 เกี่ยวกับกิจกรรมทั่วไปของผู้มีอาวุโส ปรากฏความมีนัยสำคัญที่ระดับความมีนัยสำคัญ .01 ดังที่ได้แสดงในภาพที่ 1

ภาพที่ 1 ผลของปฏิกริยารวมระหว่างระดับความมีอาวุโสกับความขัดแย้ง



ภาพที่ 1 แสดงให้เห็นผลของปฏิกริยารวมระหว่างระดับความมีอาวุโสกับความขัดแย้ง คือ ความแตกต่างของคะแนนผู้ที่ขัดแย้งด้วย ในแต่ละระดับความมีอาวุโสมีลักษณะแตกต่างกัน จะเห็นว่าคะแนนของผู้มีอาวุโสที่ขัดแย้งกับไม่ขัดแย้ง มีการเปลี่ยนแปลงไม่เป็นไปในทำนองเดียวกันกับระดับความมีอาวุโส กล่าวคือ ผู้มีอาวุโสต่ำและไม่ขัดแย้งเป็นผู้มีบุคลิกภาพดีกว่าผู้มีอาวุโสสูงและไม่ขัดแย้ง แต่ผู้มีอาวุโสสูงและขัดแย้งจะมีบุคลิกภาพดีกว่าผู้มีอาวุโสต่ำและขัดแย้ง แสดงว่า ผู้มีอาวุโสต่ำจะจะมีบุคลิกภาพดีกว่าผู้มีอาวุโสสูงกว่าในลักษณะกึ่งกรรมทั่วไป

5. ปฏิกริยารวมระหว่างคณะบุคคลต่าง ๆ กับความขัดแย้ง ในตัวประกอบที่ 9 เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ปรากฏความมีนัยสำคัญที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 ดังแสดงไว้ในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แสดงให้เห็นผลของปฏิกริยาร วมระหว่างคณะบุคคลต่าง ๆ กับความซัดแย้ง กล่าวคือความแตกต่างของคะแนนความซัดแย้งในแต่ละอาชีพของคณะบุคคลต่าง ๆ มีลักษณะแตกต่างกัน จะ เห็นว่าข้าราชการและนักธุรกิจมีคะแนนบุคลิกภาพเปลี่ยนแปลงในทำนองเดียวกันในแต่ละระดับของความซัดแย้ง แต่นักวิชาการ จะมีคะแนนบุคลิกภาพเปลี่ยนแปลงไม่เป็นไปในลักษณะเดียวกันกับข้าราชการและนักธุรกิจ กล่าวคือ นักวิชาการมีบุคลิกภาพดีกว่าข้าราชการและนักธุรกิจในระดับที่ไม่ซัดแย้ง แต่จะมีบุคลิกภาพต่ำกว่าข้าราชการและนักธุรกิจในระดับที่ซัดแย้ง ในขณะที่ข้าราชการและนักธุรกิจมีบุคลิกภาพเปลี่ยนแปลงในทำนองเดียวกันทุกลักษณะ จึงทำให้ปฏิกริยาร วมระหว่างคณะบุคคลต่าง ๆ กับความซัดแย้งเกิดขึ้น ฉะนั้น จึงกล่าวได้ว่า นักวิชาการจะต้องเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดีมาก จึงจะทำให้ไม่เกิดการซัดแย้ง

6. ปฏิกริยาร วมระหว่างคณะบุคคลต่าง ๆ ความซัดแย้ง และระดับความมีอาวุโส ในตารางที่ 13 14 15 16 17 18 และ 21 ไม่ปรากฏความมีนัยสำคัญที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05

ผลการ เปรียบเทียบบุคลิกภาพโดยส่วนรวม

หลังจากวิเคราะห์บุคลิกภาพของผู้อาวุโสแยกตามแต่ละตัวประกอบจนครบ 10 ตัวประกอบแล้ว ผู้วิจัยจึงรวมคะแนนบุคลิกภาพของผู้อาวุโสทั้ง 10 ลักษณะ เพื่อนำมาวิเคราะห์โดยส่วนรวมอีกครั้งหนึ่ง เมื่อไต่หาคะแนนเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบมีตัวประกอบ 3 ตัว ($3 \times 2 \times 2$ (Factorial Design) ปรากฏผลดังแสดงในตารางที่ 22 และ 23 ตามลำดับ

ตารางที่ 22 ค่าสถิติเบื้องต้นของลักษณะทางบุคลิกภาพโดยส่วนรวม

		ข้าราชการ	นักวิชาการ	นักธุรกิจ	รวม	
ผู้ที่ชดเชย	อาวุโสสูงกว่า	\bar{x} 109.78 s 33.29	110.75 28.71	116.84 29.41	113.50 31.63	111.84 28.48
	อาวุโสต่ำกว่า	\bar{x} 111.53 s 24.29	103.63 25.13	115.44 25.12	110.19 25.33	
ผู้ที่ไม่ชดเชย	อาวุโสสูงกว่า	\bar{x} 168.84 s 17.78	168.38 21.99	160.34 17.78	165.98 17.93	165.60 19.90
	อาวุโสต่ำกว่า	\bar{x} 165.13 s 21.94	168.91 16.91	163.41 21.76	165.32 21.87	
รวม		\bar{x} 142.15 s 22.10	138.10 18.77	138.34 18.99	138.75	



ตารางที่ 23 สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของบุคลิกภาพโดยส่วนรวม

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	
คณะบุคคลต่าง ๆ	2	9.95	4.97	0.008	ns
ระดับความมีอาวุธ	1	170.66	170.66	0.27	ns
ความซัดแยง	1	277887.76	277887.76	450.88	**
ระดับความมีอาวุธ \times คณะบุคคล	2	823.67	411.83	0.66	ns
คณะบุคคล \times ความซัดแยง	2	3445.04	1722.52	2.79	ns
ระดับความมีอาวุธ \times ความซัดแยง	1	102.10	102.10	0.16	ns
คณะบุคคล \times ระดับความมีอาวุธ \times ความซัดแยง	2	1182.38	591.19	0.95	ns
ภายในกลุ่ม	372	229274.44	616.32		
รวม	383	512896.00			

การวิเคราะห์ความแปรปรวนในตารางที่ 24 ปรากฏผลดังนี้

1. ค่า F ของตัวประกอบที่ 1 คือ คณะบุคคลต่าง ๆ ไม่ปรากฏความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 หมายความว่า ข้าราชการ นักวิชาการ และนักธุรกิจ มีมีโนภาพต่อบุคลิกภาพโดยส่วนรวมของผู้มีอาวุธ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

2. ค่า F ของตัวประกอบที่ 2 คือ ระดับความมีอาวุธไม่ปรากฏความมีนัยสำคัญที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 หมายความว่า ผู้มีอาวุธสูงกว่า และผู้มีอาวุธต่ำกว่ามีบุคลิกภาพโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

3. ค่า F ของตัวประกอบที่ 3 คือ ความขัดแย้ง ปรากฏความมีนัยสำคัญที่ระดับความมีนัยสำคัญ .01 หมายความว่า ผู้ที่ขัดแย้งกับผู้ที่ไม่ขัดแย้ง มีบุคลิกภาพโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความมีนัยสำคัญ .01 เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยของบุคลิกภาพของผู้ที่ขัดแย้งกับผู้ที่ไม่ขัดแย้งจากตารางที่ 22 จะเห็นว่า ผู้ที่ไม่ขัดแย้งจะมีคะแนนเฉลี่ยทางบุคลิกภาพสูงกว่าผู้ที่ขัดแย้ง แสดงว่าผู้ที่ไม่ขัดแย้งจะมีบุคลิกภาพเฉลี่ยโดยรวมแล้วดีกว่าผู้ที่ขัดแย้ง

4. ปฏิวิริยาร วมระหว่างคณะบุคคลต่าง ๆ ระดับความมีอาวุโส และความขัดแย้ง ไม่ปรากฏความมีนัยสำคัญที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05

ภาพที่ 3

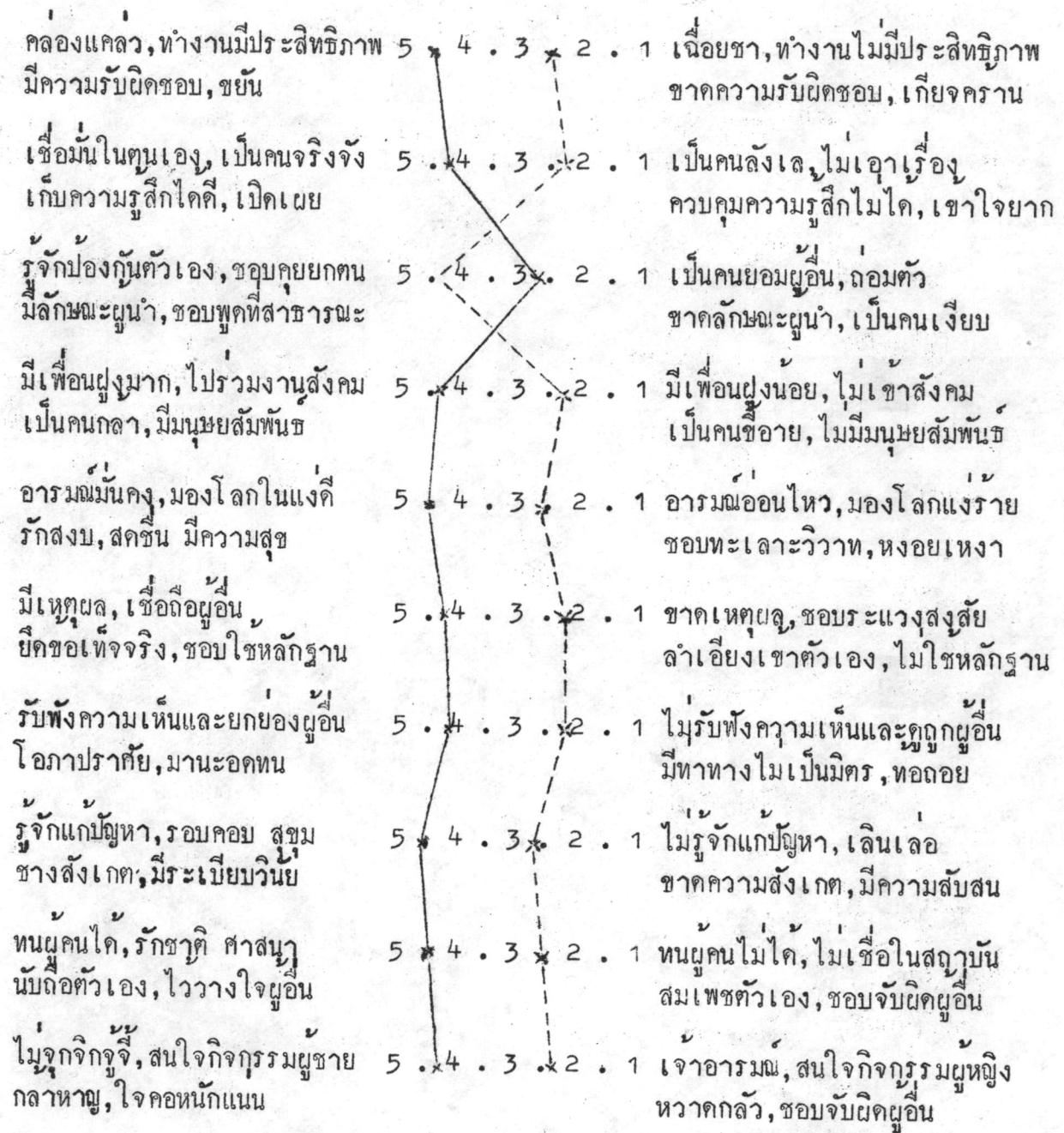
การเปรียบเทียบบุคลิกภาพของข้าราชการ นักวิชาการ และนักธุรกิจ

คล่องแคล่ว, ทำงานมีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบ, ชยัน	5 . 4 . 3 . 2 . 1	เฉื่อยชา, ทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ขาดความรับผิดชอบ, เกียจคร้าน
เชื่อมั่นตนเอง, เป็นคนจริงจัง เก็บความรู้สึกได้ดี, เปิดเผย	5 . 4 . 3 . 2 . 1	เป็นคนดั่งเดิม, ไม่เอาเรื่อง, ควบคุมความรู้สึกไม่ได้, เขาใจยาก
รู้จักป้องกันตัวเอง, ขอบุคคลยกตน มีลักษณะผู้นำ, ชอบพูดที่สาระณะ	5 . 4 . 3 . 2 . 1	เป็นคนยอมผู้อื่น, ถ่อมตัว ขาดลักษณะผู้นำ, เป็นคนเงียบ
มีเพื่อนฝูงมาก, ไปร่วมงานสังคม เป็นคนกล้า, มีมนุษยสัมพันธ์	5 . 4 . 3 . 2 . 1	มีเพื่อนฝูงน้อย, ไม่เข้าสังคม เป็นคนขี้อาย, ไม่มีมนุษยสัมพันธ์
อารมณ์มั่นคง, มองโลกในแง่ดี รักสงบ, สดชื่น มีความสุข	5 . 4 . 3 . 2 . 1	อารมณ์อ่อนไหวง่าย, มองโลกแง่ร้าย ชอบทะเลาะวิวาท, หงอยเหงา
มีเหตุผล, เชื่อถือผู้อื่น ยึดขอเท็จจริง, ชอบใช้หลักฐาน	5 . 4 . 3 . 2 . 1	ขาดเหตุผล, ชอบระแวงสงสัย, ลำเอียงเขาข้างตัวเอง, ไม่ใช้หลักฐาน
รับฟังความเห็นและยกย่องผู้อื่น โอภาปราศรัย, มานะอดทน	5 . 4 . 3 . 2 . 1	ไม่รับฟังความเห็นและยกย่องผู้อื่น มีท่าทางไม่เป็นมิตร, ทอดถอย
รู้จักแก้ปัญหา, รอบคอบ สุขุม ช่างสังเกต, มีระเบียบวินัย	5 . 4 . 3 . 2 . 1	ไม่รู้จักแก้ปัญหา เลินเล่อ ขาดความสังเกต, มีความสับสน
ทนุคนได้, รักชาติศาสนา, นับถือตัวเอง, ไหววใจผู้อื่น	5 . 4 . 3 . 2 . 1	ทนุคนไม่ได้, ไม่เชื่อในสถาบัน สมเพชตัวเอง, ชอบจับผิดผู้อื่น
ไม่จุกจิกจู้จี้, สนใจกิจกรรมผู้ชาย กล้าหาญ, ใจคอหนักแน่น	5 . 4 . 3 . 2 . 1	เจ้าอารมณ์, สนใจกิจกรรมหญิง หวาดกลัว, ทุเบา ถูกยุแหย่ได้ง่าย

_____ หมายถึง นักวิชาการ
 - - - - - หมายถึง นักธุรกิจ
 - หมายถึง ข้าราชการ

จากภาพที่ 3 จะเห็นว่า ผู้อาวุโสของข้าราชการจะมีคะแนนเฉลี่ยทางบุคลิกภาพ สูงกว่าผู้มีอาวุโสของนักวิชาการ และนักธุรกิจ ทุกลักษณะ และผู้มีอาวุโสของนักธุรกิจมีคะแนน เฉลี่ยสูงกว่าผู้มีอาวุโสของนักวิชาการทุกลักษณะ นอกจากลักษณะที่ 1 คือ กิจกรรมทั่วไป ผู้มีอาวุโสของนักวิชาการ จะมีกิจกรรมทั่วไปดีกว่าผู้มีอาวุโสของนักธุรกิจ นั่นคือ ข้าราชการ โดยทั่วไปมีบุคลิกภาพดีกว่านักธุรกิจ และนักธุรกิจก็ยังมีบุคลิกภาพดีกว่านักวิชาการ แต่ นักวิชาการมีกิจกรรมทั่วไป คือมีความคล่องแคล่ว ทำงานมีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบ และขยันกว่านักธุรกิจ แสดงว่า บุคลิกภาพโดยรวมของนักวิชาการต่ำกว่าข้าราชการ และนักธุรกิจ

ภาพที่ 4 : กราฟเปรียบเทียบบุคลิกภาพของผู้อาวุโสสูงกว่าที่ซัดแย้งกับไม่ซัดแย้ง



————— หมายถึง ผู้อาวุโสสูงกว่าที่ไม่ซัดแย้ง
 - - - - - หมายถึง ผู้อาวุโสสูงกว่าที่ซัดแย้ง

ภาพที่ 5 การเปรียบเทียบบุคลิกภาพของผู้อาวุโสต่ำกว่าที่ขัดแย้งกับไม่ขัดแย้ง

คล่องแคล่ว, ทำงานมีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบ, ชยัน	5 * 4 . 3 . * 2 . 1	เฉื่อยชา, ทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ขาดความรับผิดชอบ, เกียจคร้าน	5 . 4 * 3 * 2 . 1
เชื่อมั่นในตนเอง, เป็นคนจริงจัง เก็บความรู้สึกใคร่, เปิดเผย	5 . 4 * 3 * 2 . 1	เป็นคนลังเล, ไม่เอาเรื่อง, ความคุ้มครองความรู้สึกไม่ใคร่, เขาใจยาก	5 * 4 . 3 . * 2 . 1
รู้จักป้องกันตัวเอง, ชอบคุยยกตน มีลักษณะผู้นำ, ชอบพูดที่สาธารณะ	5 * 4 . 3 . * 2 . 1	เป็นคนยอมผู้อื่น, ถ่อมตัว ขาดลักษณะผู้นำ, เป็นคนเงียบ	5 . 4 * 3 * 2 . 1
มีเพื่อนฝูงมาก, ไปร่วมงานสังคม เป็นคนกล้า, มีมนุษยสัมพันธ์	5 * 4 . 3 . * 2 . 1	มีเพื่อนฝูงน้อย, ไม่เข้าสังคม เป็นคนขี้อาย, ไม่มีมนุษยสัมพันธ์	5 . 4 * 3 * 2 . 1
อารมณ์มั่นคง, มองโลกในแง่ดี รักสงบ, สดชื่น มีความสุข	5 * 4 . 3 . * 2 . 1	อารมณ์อ่อนไหว, มองโลกแง่ร้าย ชอบทะเลาะวิวาท, หงอยเหงา	5 . 4 * 3 * 2 . 1
มีเหตุผล, เชื่อถือผู้อื่น ยึดขอเท็จจริง, ชอบไขเหตุผล	5 * 4 . 3 . * 2 . 1	ขาดเหตุผล, ชอบระแวงสงสัย ลำเอียงเขาตัวเอง, ไม่ไขเหตุผล	5 . 4 * 3 * 2 . 1
รับฟังความเห็นและยกย่องผู้อื่น โอาภาปราศัย, มานะอดทน	5 * 4 . 3 . * 2 . 1	ไม่รับฟังความเห็นและถูกผู้อื่น มีท่าทางไม่เป็นมิตร, ทอดถอย	5 . 4 * 3 * 2 . 1
รู้จักแก้ปัญหา, รอบคอบ สุขุม ขวางสังเกต, มีระเบียบวินัย	5 * 4 . 3 . * 2 . 1	ไม่รู้จักแก้ปัญหา, เลินเล่อ ขาดความสังเกต, มีความสับสน	5 . 4 * 3 * 2 . 1
ทนุคนได้, รักชาติ ศาสนา นับถือตัวเอง, ไว้วางใจผู้อื่น	5 . 4 * 3 * 2 . 1	ทนุคนไม่ได้, ไม่เชื่อในสถาบันสังคม เพชตัวตัวเอง, ชอบจับผิดผู้อื่น	5 * 4 . 3 . * 2 . 1
ไม่จุกจิกจู้จี้, สนใจกิจกรรมผู้ชาย กล้าหาญ, ใจคอหนักแน่น	5 . 4 * 3 . * 2 . 1	เจ้าอารมณ์, สนใจกิจกรรมหญิง หวาดกลัว, ชอบจับผิดผู้อื่น	5 * 4 . 3 . * 2 . 1

————— หมายถึง ผู้มีอาวุโสต่ำกว่าที่ไม่ขัดแย้ง

- - - - - หมายถึง ผู้มีอาวุโสต่ำกว่าที่ขัดแย้งด้วย

จากภาพที่ 4 และภาพที่ 5 จะเห็นว่า บุคลิกภาพของผู้มีอาวุโสสูงกว่าและต่ำกว่าที่ไม่ช้ค้แ้ยงจะค้กัควาบุคลิกภาพของผู้มีอาวุโสสูงกว่าและต่ำกว่าที่ช้ค้แ้ยงทุกลักษณะ นอกจากลักษณะที่ 3 คือ ความรู้สึกวาทนเห็นอกวาทนุอน ผู้มีอาวุโสสูงกว่าและต่ำกว่าที่ช้ค้แ้ยงจะมีคะแนนเฉลี่ยในเรื่องนี้สูง กว่าผู้มีอาวุโสสูงกว่าและต่ำกว่าที่ไม่ช้ค้แ้ยง

ผลของการศึกษาสาเหตุของการช้ค้แ้ยง

วัตถุประสงค์ของการวิจัยชั้นรองลงไป คือ ศึกษาสาเหตุของการช้ค้แ้ยงระหว่างคณะบุคคลต่าง ๆ กับผู้มีอาวุโสสูงกว่าและต่ำกว่า เมื่อวิเคราะห์ห้ค้แ้ยงแล้วพบวาทสาเหตุของการช้ค้แ้ยงนั้นมีอยูหลายสาเหตุ ดังที่ไค้แ้ยงไว้ในตารางที่ 24 และ 25 ตารางที่ 24 สาเหตุของการช้ค้แ้ยงระหว่างคณะบุคคลต่าง ๆ กับผู้มีอาวุโสสูงกว่า

สาเหตุการช้ค้แ้ยง	เปอร์เซ็นต์	ผลการทดสอบความมีนัยสำคัญ
1. ความค้ค้เห็นไม่ตรงกัน	45.83	45.83 ไม่แตกต่างจาก 41.67 อย่างมีนัยสำคัญ
2. การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ	41.67	41.67 > 8.23
3. อุปนิสัยของผู้มีอาวุโสสูงกว่า	8.23	8.23 ไม่แตกต่างจาก 4.17 อย่างมีนัยสำคัญ
4. เรื่องส่วนตัว	4.17	4.17 > 0

จากตารางที่ 24 ผลการทดสอบ χ^2 มีค่าเท่ากับ 54.67 ซึ่งมีนัยสำคัญที่ระดับความมีนัยสำคัญ .01 แสดงว่าความถี่ของคำตอบในแต่ละสาขา ไม่เป็นไปตามความถี่ที่คาดหวังไว้ (expected frequency) กล่าวคือ จำนวนผู้ที่ตอบสาขาการชกแย้งในแต่ละสาขานี้มีจำนวนไม่เท่ากัน และสาขาที่ทำให้เกิดการชกแย้งมากที่สุด ได้แก่ มีความคิดเห็นไม่ตรงกัน และเรื่องการทำงานของผู้มีอาวุโสกว่าที่ไม่มีประสิทธิภาพ ส่วนสาขาที่รองลงไปคือ สาขาเนื่องมาจากอุปนิสัยของผู้มีอาวุโสสูงกว่าและเรื่องส่วนตัว

ตัวอย่างคำตอบสาขาของการชกแย้งระหว่างคณะบุคคลต่าง ๆ กันผู้มีอาวุโสสูงกว่าที่ได้จากการสัมภาษณ์จริง

ความคิดเห็น

"ความคิดเห็นและทัศนคติไม่ตรงกัน"

"แสดงความคิดเห็นต่องาน และผู้อื่น ๆ ไม่ตรงกัน"

"ไม่เห็นด้วยในหลักการบางอย่าง"

การทำงาน

"เกี่ยวกับการบริหารงาน ไม่สนับสนุนผู้บังคับบัญชา"

"นึกถึงแต่ประโยชน์ส่วนตัว ไม่อุทิศเวลาให้กับการทำงาน"

"เป็นผู้ที่ระหัดระมาจนเกินไป ทำให้การบริหารงานไม่ดี"

อุปนิสัย

"ไม่รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น จุกจิกจู้จี้"

"ความหยาบ อดุญแต่ใจกาย เจ้าอารมณ์ และเอาแต่ใจตนเอง"

"ความไม่เข้าใจผู้อื่น ชอบประเวงสงสัยผู้อ่อนอาวุโสกว่า"

เรื่องส่วนตัว

"เนื่องจากผู้อาวุโสเข้าใจว่า ข้าพเจ้าเป็นลูกน้องกับคนชกคอตาน"

ตารางที่ 25 สาเหตุการขัดแย้งระหว่างคณะบุคคลต่าง ๆ กับผู้มีอาวุโสต่ำกว่า

สาเหตุการขัดแย้ง	เปอร์เซ็นต์	ผลการทดสอบความมีนัยสำคัญ
1. การทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ	60.42	60.42 > 16.67
2. เรื่องส่วนตัว	16.67	16.67 ไม่แตกต่างจาก 14.58 อย่างมีนัยสำคัญ
3. ความคิดเห็นไม่ตรงกัน	14.58	14.58 > 8.33
อุปนิสัยของผู้มีอาวุโสต่ำกว่า	8.33	8.33 > 0

จากตารางที่ 25 ผลการทดสอบ χ^2 ปรากฏว่า มีค่าเท่ากับ 65.67 ซึ่งมีนัยสำคัญ .01 แสดงว่าความถี่ของค่าตอบในแต่ละสาเหตุไม่เท่ากัน กล่าวคือ จำนวนผู้ที่ตอบสาเหตุการขัดแย้งในแต่ละสาเหตุมีจำนวนไม่เท่ากัน และสาเหตุที่ทำให้เกิดการขัดแย้งมากที่สุดได้แก่ สาเหตุของการที่ผู้มีอาวุโสต่ำกว่า ทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ส่วนสาเหตุรองลงไปคือ สาเหตุเกี่ยวกับเรื่องส่วนตัวและความคิดเห็นไม่ตรงกัน

ตัวอย่างการตอบสาเหตุของการขัดแย้งกับผู้มีอาวุโสต่ำกว่า

- การทำงาน "ปัญหาค่านางาน ซึ่งไม่ค่อยจะรู้จักรับผิดชอบ และทำงานอย่างจริงจัง"
- "ผลการบริหารราชการไม่เป็นผล"
- "ความเกียจคร้าน ไม่อดมอดตายกับบุคคลทั่วไป"
- "ความไม่รู้จักหน้าที่ ในความรับผิดชอบของการทำงาน"

เรื่องส่วนตัว

"ความเข้าใจผิด ชูกรกิจส่วนตัว"

"นิสัยเข้ากันไม่ได้ ชอบคุยแหย่เพื่อนร่วมงานให้เข้าใจผิด
ต่อผู้บังคับบัญชา"

อุปนิสัย

"ความไม่มีมนุษยสัมพันธ์ และมองโลกในแง่ร้าย"

"ความมักง่าย ทำอะไรอย่างขอไปที ทำให้ผลงานไม่ถูกต้อง"

ความคิดเห็น

"ความคิดเห็นในเรื่องงานไม่ตรงกัน"

"ทัศนคติไม่ตรงกัน"

ผลการวิเคราะห์วิธีการแก้ปัญหาของคณะบุคคลต่าง ๆ

จากการวิเคราะห์วิธีการแก้ปัญหาของคณะบุคคลต่าง ๆ ที่ชี้เคียงกับผู้มีส่วน
สูงกว่าและต่ำกว่า พบว่า ผู้มีส่วนสูงรู้สึกว่าและทำความีวิธีการแก้ปัญหการชี้เคียงที่
เกิดขึ้นหลายวิธี ดังที่ได้แสดงไว้ในตารางที่ 26 และ 27 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 26 วิธีการแก้ปัญหาของคณะบุคคลต่าง ๆ ที่ชี้เคียงกับผู้มีส่วนสูงกว่า

วิธีการแก้ปัญหา	เปอร์เซ็นต์	ผลการทดสอบความมีนัยสำคัญ
1. ชี้แจงเหตุผล	46.84	46.84 ไม่แตกต่างจาก 30.21 อย่างมีนัยสำคัญ
2. นิ่งเฉย	30.21	30.21 > 14.58
3. รับฟังและปฏิบัติตาม	14.58	14.58 > 5.21
4. ถกเถียง ทะเลาะ	5.21	ไม่แตกต่างจาก 4.17 อย่างมีนัยสำคัญ
5. ย้ายสถานที่ทำงาน	4.17	4.17 > 0

จากตารางที่ 26 ผลการทดสอบ X^2 ปรากฏว่าเท่ากับ 56.75 ซึ่งมีนัยสำคัญที่ระดับความมีนัยสำคัญ .01 แสดงว่าความถี่ของผู้ที่ตอบวิธีการแก้ปัญหาการขัดแย้งในแต่ละวิธีไม่เท่ากัน นั่นคือวิธีที่มีอาวุโสสูงกว่าใช้แก้ปัญหามากที่สุด ได้ผลการชี้แจงเหตุผลกับการนั่งเฉย ส่วนวิธีการแก้ปัญหารองลงไปคือ การรับฟังและปฏิบัติตาม

ตัวอย่าง การตอบวิธีแก้ปัญหาคณะบุคคลต่าง ๆ ที่ขัดแย้งกับผู้ที่มีอาวุโสสูงกว่าชี้แจงเหตุผล "พูดคุยวาทา ทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน ชี้แจงแสดงเหตุผล"
 "คอย ๆ พูดชี้แจงด้วยเหตุผล ถ้าไม่รับฟัง ก็ยุติโดยการไม่พูดกันไประยะหนึ่ง"
 นั่งเฉย "วางเฉย พยายามทำงานที่ไม่เกี่ยวข้องกัน"
 "เงยบเฉย และไม่ให้อารมณ์แรงถึงขั้นเกิดอารมณ์"
 รับฟังและปฏิบัติตาม "ต้องปฏิบัติตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา"
 "รับฟังและปฏิบัติตามบางอย่าง"

ถกเถียงทะเลาะ "โต้เถียง"

"ทะเลาะ"

พิสูจน์ข้อเท็จจริง "พูดให้เข้าใจ หาหลักฐานมาประกอบเพื่อพิสูจน์"

ย้ายสถานที่ทำงาน "ย้ายสถานที่ทำงานใหม่"

ตารางที่ 27 วิธีแก้ปัญหาคัดแย้งกับผู้ที่มีอาวุโสต่ำกว่า

วิธีการแก้ปัญหา	เปอร์เซ็นต์	ผลการทดสอบความมีนัยสำคัญ
1. ชี้แจงเหตุผล	88.54	$88.54 > 6.25$
2. เฉยไม่สนใจ	6.25	6.25 ไม่แตกต่างจาก 4.17 และ
3. ไม่ทราบวิธีแก้ปัญหา	4.17	4.17 ไม่แตกต่างจาก 1.04 อย่างมีนัยสำคัญ
4. ย้ายสถานที่ทำงาน	1.04	1.04 ไม่แตกต่างจาก 0 อย่างมีนัยสำคัญ ฉะนั้นวิธีการแก้ปัญหาคัดแย้งที่ 1 2 และ 3 ไม่มีนัยสำคัญพอที่จะถือว่าเป็นวิธีการแก้ปัญหาคัดแย้งของคณะบุคคลต่าง ๆ ที่ขัดแย้งกับผู้ที่มีอาวุโสต่ำกว่า



จากตารางที่ 27 ผลการทดสอบ X^2 ปรากฏว่าเท่ากับ 145.70 ซึ่งมีนัยสำคัญที่ระดับความมีนัยสำคัญ .01 แสดงว่าความถี่ของผู้ตอบวิธีแก้ปัญหานั้นแต่ละวิธีมีจำนวนไม่เท่ากัน กล่าวคือวิธีแก้ปัญหาคัดแย้งที่คนบุคคลต่าง ๆ ไขมากที่สุด ได้แก่ การชี้แจงเหตุผล ส่วนวิธีแก้ปัญหารองลงไป คือ การเฉยไม่สนใจกับไม่ทราบวิธีแก้ปัญห

ตัวอย่าง การตอบวิธีแก้ปัญหาคัดแย้งกับผู้มีอาวุโสต่ำกว่า

ชี้แจงเหตุผล	"อธิบายหรือชี้แจงเหตุผลขอเท็จจริง"
	"อธิบายชี้แจงเหตุผล หรือให้ออกความคิดเห็นใหม่"
	"ตกลงปรับความเข้าใจ"
	"เรียกเขามาพูดคุยชี้แจงเพื่อตัดเค่อนแก้ไข"
เฉยไม่สนใจ	"วางเฉยเป็นส่วนใหญ่ แต่ทำหน้าที่การทำงานให้ดีที่สุด โดยไม่สนใจกับความคิดของผู้อื่น เพื่อให้เป็นตัวอย่าง"
	"เงยบเฉยไม่สนใจ ให้เวลาเป็นเครื่องตัดสิน"
	"เฉย และพยายามไม่ให้อารมณ์"
ไม่ทราบวิธีแก้ปัญห	"ยังแก้ไม่ได้"
	"ไม่รู้จะทำอย่างไร"

ผลการวิเคราะห์ความเข้าใจของคำว่า "ผู้มีอาวุโส"

การวิเคราะห์ความเข้าใจของคณะบุคคลต่าง ๆ ถึงคำว่า "ผู้มีอาวุโสหรือผู้ใหญ่" ตามลักษณะของความหมายของคำว่า "ผู้มีอาวุโส" ทั้ง 8 อย่างนั้น ปรากฏผลดังแสดงในตารางที่ ๕๘

ตารางที่ ๕๘ ความเข้าใจคำว่า "ผู้มีอาวุโสหรือผู้ใหญ่" ของตัวอย่างประชากรต่าง ๆ

ความเข้าใจ	เปอร์เซ็นต์	ผลการทดสอบความมีนัยสำคัญ
1. ผู้ที่มีวัยสูงกว่า	32.11	32.11 ไม่แตกต่างจาก 23.17,
2. ผู้ที่มีตำแหน่งสูงกว่า	23.17	23.17 ไม่แตกต่างจาก 21.55 และ
3. ผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า	21.55	21.55 ไม่แตกต่างจาก 12.60 อย่างมีนัยสำคัญ
4. ผู้ที่มีวุฒิวิชาการสูงกว่า	12.60	และ 12.60 ไม่แตกต่างจาก 8.94 อย่างมีนัยสำคัญ
5. ผู้ที่เคยมีอุปการะคุณ	8.94	8.94 > 0.81
6. ผู้ที่มีอิทธิพลเหนือกว่า	0.81	0.81 ไม่แตกต่างจาก 0.41 อย่างมีนัยสำคัญ
7. ผู้ที่มีสกุลสูงกว่า	0.41	0.41 ไม่แตกต่างจาก 0 อย่างมีนัยสำคัญ
8. ผู้ที่มีฐานะการเงินสูงกว่า	0.41	

จากตารางที่ ๕๘ ผลการทดสอบ χ^2 ปรากฏว่าเท่ากับ 81.75 ซึ่งมีนัยสำคัญที่ระดับความมีนัยสำคัญ .01 แสดงว่าความถี่ของผู้ที่เข้าใจคำว่า "ผู้มีอาวุโส" ในแต่ละประเภทไม่เท่ากัน นั่นคือ คณะบุคคลต่าง ๆ มีความเข้าใจว่า "ผู้มีอาวุโส" หมายถึง ผู้ที่มีวัยสูงกว่า ผู้ที่มีตำแหน่งสูงกว่า ผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า ผู้ที่มีวุฒิวิชาการสูงกว่า และผู้ที่เคยมีอุปการะคุณ มากที่สุด ส่วนความเข้าใจที่เหลืออีก 3 อย่างคือ "ผู้มีอาวุโส" หมายถึง ผู้ที่มีอิทธิพลเหนือกว่า ผู้ที่มีสกุลสูงกว่า และผู้ที่มีฐานะการเงินสูงกว่านั้น ไม่มีนัยสำคัญพอที่จะนับเป็นความเข้าใจของคณะบุคคลต่าง ๆ ถึงคำว่า "ผู้มีอาวุโส"

จากการวิเคราะห์บุคลิกภาพของผู้มีอาวุโสสูงกว่าและต่ำกว่าที่ซัดแยงกับไม่ซัดแยง
 ไซชอบคนพบว่า นักวิชาการ ข้าราชการ และนักธุรกิจ มีมีโนภาพต่อความมีอาวุโสในสังคม
 ไทย ไม่แตกต่างกัน นั่นคือ ลักษณะของผู้มีอาวุโสสูงกว่ากับผู้มีอาวุโสต่ำกว่าไม่แตกต่างกัน
 แต่ผู้มีอาวุโสที่ซัดแยงกับผู้มีอาวุโสที่ไม่ซัดแยงแตกต่างกัน โดยที่บุคลิกภาพของผู้มีอาวุโสที่ไม่
 ซัดแยงจะสูงกว่าบุคลิกภาพของผู้มีอาวุโสที่ซัดแยง 9 ลักษณะคือ กิจกรรหมดัวไป การควบคุมคน
 การสมาคม ความมั่นคงทางอารมณ์ ความเที่ยงธรรม ความเป็นมิตร ความมีความคิด
 ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และความมีระเบียบเรียบร้อย ส่วนผู้มีอาวุโสที่ซัดแยงจะมีลักษณะที่ 3 คือ
 ความรู้สึกว่าตนเหนือกว่าผู้อื่นมากกว่าผู้มีอาวุโสที่ไม่ซัดแยง