

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง เซาว์นอารมณ์ และความผูกพันในงาน : กรณีศึกษาบุคลากรของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากับประชากรที่เป็นบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 310 คน โดยแจกแบบสอบถามไปทั้งสิ้น 200 ชุด ได้รับแบบสอบถามที่ตอบสมบูรณ์ครบถ้วนคืนมา 187 ชุด คิดเป็นร้อยละ 93.35 ของจำนวนแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด

จากนั้นผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง เซาว์นอารมณ์และความผูกพันในงานของบุคลากร โดยผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัย ออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

#### ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

- 1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล
- 1.2 การวิเคราะห์ระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง
- 1.3 การวิเคราะห์ระดับเซาว์นอารมณ์
- 1.4 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันในงาน

#### ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

#### ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เพิ่มเติม

## ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา

### 1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.1

ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

| ข้อมูลทั่วไป          | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|-----------------------|------------|--------|
| 1. เพศ                |            |        |
| - ชาย                 | 43         | 23.0   |
| - หญิง                | 144        | 77.0   |
| รวม                   | 187        | 100    |
| 2. อายุ               |            |        |
| - ต่ำกว่า 25 ปี       | 62         | 33.2   |
| - 25-30 ปี            | 76         | 40.6   |
| - 31 ปีขึ้นไป         | 49         | 26.2   |
| รวม                   | 187        | 100    |
| 3. อายุงาน            |            |        |
| - 0-1 ปี              | 61         | 32.6   |
| - 2-5 ปี              | 64         | 34.2   |
| - มากกว่า 5 ปีขึ้นไป  | 62         | 33.2   |
| รวม                   | 187        | 100    |
| 4. ระดับการศึกษา      |            |        |
| - ต่ำกว่าปริญญาตรี    | 109        | 58.3   |
| - ปริญญาตรีขึ้นไป     | 78         | 41.7   |
| รวม                   | 187        | 100    |
| 5. หน่วยงาน           |            |        |
| - หน่วยงานสนับสนุน    | 71         | 38.0   |
| - หน่วยงานทางการแพทย์ | 116        | 62.0   |
| รวม                   | 187        | 100    |

จากตารางที่ 4.1 พบว่า บุคลากรในการวิจัยจำนวนทั้งสิ้น 187 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 77 มีอายุ 25-30 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 40.6 การศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 58.3 มีอายุงานอยู่ในช่วง 2-5 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2 และสังกัดในหน่วยงานทางการแพทย์ จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 62

## 1.2 การวิเคราะห์ระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง

### ตารางที่ 4.2

แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง

| การรับรู้ความสามารถของตนเอง       | จำนวน<br>(คน) | ร้อยละ | $\bar{X}$ | SD  | ระดับ |
|-----------------------------------|---------------|--------|-----------|-----|-------|
| ระดับต่ำ                          | 0             | 0      | 0         | 0   |       |
| ระดับปานกลาง                      | 67            | 35.8   | 3.29      | .28 |       |
| ระดับสูง                          | 120           | 64.2   | 4.11      | .32 |       |
| การรับรู้ความสามารถของตนเองโดยรวม | 187           | 100.0  | 3.81      | .50 | สูง   |

จากตารางที่ 4.2 พบว่า บุคลากรของโรงพยาบาลมีการรับรู้ความสามารถของตนเองเพียง 2 ระดับ คือ ปานกลาง และสูง โดยบุคลากรของโรงพยาบาลส่วนใหญ่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับสูง จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 64.2 โดยมีค่าเฉลี่ย 4.11 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .32 มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับปานกลาง จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8 โดยมีค่าเฉลี่ย 3.29 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .28 และพบว่า บุคลากรของโรงพยาบาลมีการรับรู้ความสามารถของตนเองโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.81 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .50

## 1.3 การวิเคราะห์ระดับเซาว์นอารมณ์

ตารางที่ 4.3

แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับเซาว์นอารมณ์

| เซาว์นอารมณ์                  | จำนวน (คน) | ร้อยละ | $\bar{X}$ | SD  | ระดับ   |
|-------------------------------|------------|--------|-----------|-----|---------|
| - ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง    | 187        | 100    | 3.72      | .53 | สูง     |
| ระดับต่ำ                      | 1          | .5     | 2.14      | -   |         |
| ระดับปานกลาง                  | 85         | 45.5   | 3.30      | .25 |         |
| ระดับสูง                      | 101        | 54.0   | 4.09      | .39 |         |
| - ด้านการกำกับควบคุมตนเอง     | 187        | 100    | 3.62      | .47 | ปานกลาง |
| ระดับต่ำ                      | 1          | .5     | 2.30      | -   |         |
| ระดับปานกลาง                  | 103        | 55.1   | 3.28      | .26 |         |
| ระดับสูง                      | 84         | 44.9   | 4.04      | .29 |         |
| - ด้านการสร้างแรงจูงใจตนเอง   | 187        | 100    | 3.80      | .50 | สูง     |
| ระดับต่ำ                      | 0          | 0      | 0         | 0   |         |
| ระดับปานกลาง                  | 83         | 44.4   | 3.36      | .27 |         |
| ระดับสูง                      | 104        | 55.6   | 4.16      | .34 |         |
| - ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึก | 187        | 100    | 3.53      | .47 | ปานกลาง |
| ระดับต่ำ                      | 0          | 0      | 0         | 0   |         |
| ระดับปานกลาง                  | 111        | 59.4   | 3.21      | .29 |         |
| ระดับสูง                      | 76         | 40.6   | 4.00      | .24 |         |
| - ด้านทักษะทางสังคม           | 187        | 100    | 3.37      | .51 | ปานกลาง |
| ระดับต่ำ                      | 1          | .5     | 1.93      | 0   |         |
| ระดับปานกลาง                  | 137        | 73.3   | 3.15      | .32 |         |
| ระดับสูง                      | 49         | 26.2   | 4.00      | .33 |         |
| เซาว์นอารมณ์โดยรวม            | 187        | 100    | 3.61      | .41 | ปานกลาง |
| ระดับต่ำ                      | 0          | 0      | 0         | 0   |         |
| ระดับปานกลาง                  | 112        | 59.9   | 3.34      | .23 |         |
| ระดับสูง                      | 75         | 40.1   | 4.01      | .27 |         |

จากตารางที่ 4.3 พบว่า บุคลากรของโรงพยาบาลมีเชาวน์อารมณ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .41 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีเชาวน์อารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองและด้านการสร้างแรงจูงใจตนเองอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยคะแนน 3.72 และ 3.80 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .53 และ .50 ตามลำดับ ขณะที่ด้านการกำกับควบคุมตนเอง การร่วมรับรู้ความรู้สึก และด้านทักษะทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยคะแนน 3.62, 3.53 และ 3.37 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .47, .47 และ .51 ตามลำดับ

#### 1.4 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันในงาน

##### ตารางที่ 4.4

แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันในงาน

| ความผูกพันในงาน       | จำนวน<br>(คน) | ร้อยละ | $\bar{X}$ | SD  | ระดับ   |
|-----------------------|---------------|--------|-----------|-----|---------|
| ระดับต่ำ              | 15            | 8.0    | 2.04      | .22 |         |
| ระดับปานกลาง          | 146           | 78.1   | 3.03      | .37 |         |
| ระดับสูง              | 26            | 13.9   | 4.26      | .37 |         |
| ความผูกพันในงานโดยรวม | 187           | 100.0  | 3.11      | .64 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันในงาน พบว่า บุคลากรของโรงพยาบาลมีความผูกพันในงานในทุกะดับ กล่าวคือ ระดับต่ำ ปานกลาง และสูง บุคลากรของโรงพยาบาลส่วนใหญ่มีความผูกพันในงานในระดับปานกลาง จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 78.1 โดยมีค่าเฉลี่ย 3.03 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .37 รองลงมาคือ มีความผูกพันในงานในระดับสูง จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9 โดยมีค่าเฉลี่ย 4.26 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .37 และบุคลากรของโรงพยาบาลที่มีความผูกพันในงานในระดับต่ำมีจำนวนน้อยที่สุดคือ มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 8 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.04 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .22 และบุคลากรของโรงพยาบาลมีความผูกพันในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.11 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .64

## ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1.** การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในงาน

ตารางที่ 4.5

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับความผูกพันในงาน

| ตัวแปร                      | ความผูกพันในงาน |
|-----------------------------|-----------------|
| การรับรู้ความสามารถของตนเอง | .021            |

จากตารางที่ 4.5 พบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .021 ดังนั้นผลการวิจัยจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1 ที่กำหนดไว้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในงาน

**สมมติฐานที่ 2.** เซวน์อารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในงาน

**สมมติฐานที่ 2.1** เซวน์อารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในงาน

**สมมติฐานที่ 2.2** เซวน์อารมณ์ด้านการกำกับควบคุมตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในงาน

**สมมติฐานที่ 2.3** เซวน์อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในงาน

**สมมติฐานที่ 2.4** เซวน์อารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในงาน

**สมมติฐานที่ 2.5** เซวน์อารมณ์ด้านทักษะทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในงาน

## ตารางที่ 4.6

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างเซาว์นอารมณ์กับความผูกพันในงาน

| เซาว์นอารมณ์                  | ความผูกพันในงาน |
|-------------------------------|-----------------|
| เซาว์นอารมณ์โดยรวม            | .058            |
| - ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง    | -.035           |
| - ด้านการกำกับควบคุมตนเอง     | .049            |
| - ด้านการสร้างแรงจูงใจตนเอง   | .108            |
| - ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึก | -.038           |
| - ด้านทักษะทางสังคม           | .152*           |

\* $p < .05$ 

จากตารางที่ 4.6 พบว่าเซาว์นอารมณ์โดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .058 ดังนั้นผลการวิจัยจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2 ที่กำหนดไว้ว่า เซาว์นอารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในงาน และเมื่อพิจารณาเซาว์นอารมณ์เป็นรายด้าน พบว่า

1. เซาว์นอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.035 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.1
2. เซาว์นอารมณ์ด้านการกำกับควบคุมตนเองไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .049 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.2
3. เซาว์นอารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจตนเองไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .108 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.3
4. เซาว์นอารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.038 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.4
5. เซาว์นอารมณ์ด้านทักษะทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในงาน ( $r = .152$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า บุคลากรที่มีเซาว์นอารมณ์ด้านทักษะทางสังคมสูง จะมีความผูกพันในงานสูง จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.5

**สมมติฐานที่ 3.** การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับเซาว์นอารมณ์โดยรวม  
 สมมติฐานที่ 3.1 การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ

เชาว์อารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง

สมมติฐานที่ 3.2 การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ

เชาว์อารมณ์ด้านการกำกับควบคุมตนเอง

สมมติฐานที่ 3.3 การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ

เชาว์อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจตนเอง

สมมติฐานที่ 3.4 การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ

เชาว์อารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึก

สมมติฐานที่ 3.5 การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ

เชาว์อารมณ์ด้านทักษะทางสังคม

#### ตารางที่ 4.7

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับเชาว์อารมณ์

| เชาว์อารมณ์                   | การรับรู้ความสามารถของตนเอง |
|-------------------------------|-----------------------------|
| เชาว์อารมณ์โดยรวม             | .541**                      |
| - ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง    | .458**                      |
| - ด้านการกำกับควบคุมตนเอง     | .504**                      |
| - ด้านการสร้างแรงจูงใจตนเอง   | .578**                      |
| - ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึก | .392**                      |
| - ด้านทักษะทางสังคม           | .295**                      |

\*\*p<.01

จากตารางที่ 4.7 แสดงผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับเชาว์อารมณ์โดยรวม พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับเชาว์อารมณ์โดยรวม ( $r = .541$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า บุคลากรที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองโดยรวมสูงจะมีเชาว์อารมณ์โดยรวมสูง ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3 และเมื่อพิจารณาเชาว์อารมณ์เป็นรายด้านพบว่า

1. การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับเชาว์อารมณ์ด้าน

การตระหนักรู้ในตนเอง ( $r = .458$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า บุคลากรที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองจะมีเขาวนอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองสูง จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3.1

2. การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับเขาวนอารมณ์ด้านการกำกับควบคุมตนเอง ( $r = .504$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า บุคลากรที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองจะมีเขาวนอารมณ์ด้านการกำกับควบคุมตนเองสูง จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3.2

3. การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับเขาวนอารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจตนเอง ( $r = .578$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า บุคลากรที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองจะมีเขาวนอารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจตนเองสูง จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3.3

4. การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับเขาวนอารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึก ( $r = .392$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า บุคลากรที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองจะมีเขาวนอารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกสูง จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3.4

5. การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับเขาวนอารมณ์ด้านทักษะทางสังคม ( $r = .295$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า บุคลากรที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองจะมีเขาวนอารมณ์ด้านทักษะทางสังคมสูง จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3.5

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับเขาวนอารมณ์ทั้ง 5 ด้าน พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับเขาวนอารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจตนเองสูงสุด ( $r = .578$ ) และการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับเขาวนอารมณ์ด้านทักษะทางสังคมต่ำสุด ( $r = .295$ )

### ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เพิ่มเติม

ผู้วิจัยสนใจศึกษาว่าปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรของโรงพยาบาลมีผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง เขาวนอารมณ์ และความผูกพันในงานหรือไม่ จึงทำการวิเคราะห์เพิ่มเติม ดังนี้

3.1 การวิเคราะห์ผลของปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรของโรงพยาบาล  
ที่มีผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง

3.1.1 เพศ

ตารางที่ 4.8

แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนน  
การรับรู้ความสามารถของตนเองตามเพศ

| เพศ    | N   | $\bar{X}$ | SD    | t    |
|--------|-----|-----------|-------|------|
| - ชาย  | 43  | 3.8411    | .5384 | .375 |
| - หญิง | 144 | 3.8084    | .4884 |      |

จากตารางที่ 4.8 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการรับรู้ความสามารถของตนเองตามเพศ พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน กล่าวคือ บุคลากรเพศชายจะรับรู้ความสามารถของตนเองไม่แตกต่างจากบุคลากรเพศหญิง

3.1.2 อายุ

ตารางที่ 4.9

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยคะแนน  
การรับรู้ความสามารถของตนเองตามอายุ

| แหล่งความแปรปรวน            | df  | SS     | MS    | F       | p    |
|-----------------------------|-----|--------|-------|---------|------|
| การรับรู้ความสามารถของตนเอง |     |        |       |         |      |
| - ระหว่างกลุ่ม              | 2   | 3.658  | 1.829 | 7.888** | .001 |
| - ภายในกลุ่ม                | 184 | 42.667 | .232  |         |      |
| รวม                         | 186 | 51.942 |       |         |      |

\*\*p<.01

จากตารางที่ 4.9 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการรับรู้ความสามารถของตนเองตามอายุ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงนำผลการวิเคราะห์มาทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็น รายคู่โดยวิธี LSD ผลปรากฏดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10

แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการรับรู้ความสามารถของตนเองตามอายุ โดยวิธีทดสอบเป็นรายคู่แบบ LSD

| อายุ            | $\bar{X}$ | ต่ำกว่า 25 ปี | 25-30 ปี | 30 ปีขึ้นไป |
|-----------------|-----------|---------------|----------|-------------|
| - ต่ำกว่า 25 ปี | 3.7769    |               |          |             |
| - 25-30 ปี      | 3.7007    |               |          |             |
| - 30 ปีขึ้นไป   | 4.0442    | *             | *        |             |

\*p<.05

จากตารางที่ 4.10 เมื่อทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนการรับรู้ความสามารถของตนเองตามอายุ พบว่าผู้ที่มีอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไปจะมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงกว่าผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปีและ 25-30 ปี

### 3.1.3 อายุงาน

ตารางที่ 4.11

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ความสามารถของตนเองตามกลุ่มอายุงาน

| แหล่งความแปรปรวน            | df  | SS     | MS   | F     | p    |
|-----------------------------|-----|--------|------|-------|------|
| การรับรู้ความสามารถของตนเอง |     |        |      |       |      |
| - ระหว่างกลุ่ม              | 2   | .855   | .428 | 1.731 | .180 |
| - ภายในกลุ่ม                | 184 | 45.470 | .247 |       |      |
| รวม                         | 186 | 46.325 |      |       |      |

จากตารางที่ 4.11 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการรับรู้ความสามารถของตนเองตามอายุงาน พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน กล่าวคือ บุคลากรที่มีอายุงานต่างกันจะรับรู้ความสามารถของตนเองไม่แตกต่างกัน

### 3.1.4 ระดับการศึกษา

ตารางที่ 4.12

แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนน  
การรับรู้ความสามารถของตนเองตามระดับการศึกษา

| ระดับการศึกษา      | N   | $\bar{X}$ | SD    | t      |
|--------------------|-----|-----------|-------|--------|
| - ต่ำกว่าปริญญาตรี | 109 | 3.7791    | .4927 | -1.197 |
| - ปริญญาตรีขึ้นไป  | 78  | 3.8675    | .5065 |        |

จากตารางที่ 4.12 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการรับรู้ความสามารถของตนเองตามระดับการศึกษา พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน กล่าวคือ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะรับรู้ความสามารถของตนเองไม่แตกต่างกัน

### 3.1.5 หน่วยงาน

ตารางที่ 4.13

แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนน  
การรับรู้ความสามารถของตนเองตามหน่วยงาน

| หน่วยงาน              | N   | $\bar{X}$ | SD    | t     |
|-----------------------|-----|-----------|-------|-------|
| - หน่วยงานสนับสนุน    | 71  | 3.8779    | .4503 | 1.331 |
| - หน่วยงานทางการแพทย์ | 116 | 3.7780    | .5249 |       |

จากตารางที่ 4.13 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการรับรู้ความสามารถของตนเองตามหน่วยงาน พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน กล่าวคือ บุคลากรที่สังกัดต่างหน่วยงานกันจะรับรู้ความสามารถของตนเองไม่แตกต่างกัน

### 3.2 การวิเคราะห์ผลของปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรของโรงพยาบาล ที่มีผลต่อเซาว์นอารมณ์

#### 3.2.1 เพศ

ตารางที่ 4.14  
แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนน  
เซาว์นอารมณ์ตามเพศ

| เพศ                         | N   | $\bar{X}$ | SD    | t     |
|-----------------------------|-----|-----------|-------|-------|
| เซาว์นอารมณ์โดยรวม          |     |           |       |       |
| - ชาย                       | 43  | 3.5965    | .4305 | -.240 |
| - หญิง                      | 144 | 3.6136    | .4049 |       |
| ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง    |     |           |       |       |
| - ชาย                       | 43  | 3.6611    | .6532 | -.725 |
| - หญิง                      | 144 | 3.7391    | .4877 |       |
| ด้านการกำกับควบคุมตนเอง     |     |           |       |       |
| - ชาย                       | 43  | 3.5687    | .5234 | -.850 |
| - หญิง                      | 144 | 3.6383    | .4542 |       |
| ด้านการสร้างแรงจูงใจตนเอง   |     |           |       |       |
| - ชาย                       | 43  | 3.8004    | .5416 | -.039 |
| - หญิง                      | 144 | 3.8038    | .4943 |       |
| ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึก |     |           |       |       |
| - ชาย                       | 43  | 3.5243    | .4309 | -.126 |
| - หญิง                      | 144 | 3.5347    | .4883 |       |

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)  
แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนน  
เซาว์นอารมณ์ตามเพศ

| เพศ               | N   | $\bar{X}$ | SD    | t    |
|-------------------|-----|-----------|-------|------|
| ด้านทักษะทางสังคม |     |           |       |      |
| - ชาย             | 43  | 3.4279    | .5446 | .859 |
| - หญิง            | 144 | 3.3523    | .4949 |      |

จากตารางที่ 4.14 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเซาว์นอารมณ์ตามเพศ พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน กล่าวคือ ผู้ที่มีเพศต่างกันจะมีเซาว์นอารมณ์โดยรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้านไม่แตกต่างกัน กล่าวคือ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ด้านการกำกับควบคุมตนเอง ด้านการสร้างแรงจูงใจตนเอง ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึก และด้านทักษะทางสังคม

### 3.2.2 อายุ

ตารางที่ 4.15  
แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยคะแนน  
เซาว์นอารมณ์ตามกลุ่มอายุ

| แหล่งความแปรปรวน         | df  | SS     | MS    | F      | p    |
|--------------------------|-----|--------|-------|--------|------|
| เซาว์นอารมณ์โดยรวม       |     |        |       |        |      |
| - ระหว่างกลุ่ม           | 2   | 1.242  | .621  | 3.817* | .024 |
| - ภายในกลุ่ม             | 184 | 29.936 | .163  |        |      |
| รวม                      | 186 | 31.178 |       |        |      |
| ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง |     |        |       |        |      |
| - ระหว่างกลุ่ม           | 2   | 2.426  | 1.213 | 4.490* | .012 |
| - ภายในกลุ่ม             | 184 | 49.708 | .270  |        |      |
| รวม                      | 186 | 52.134 |       |        |      |

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)  
แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยคะแนน  
เซาว์นอารมณ์ตามกลุ่มอายุ

| แหล่งความแปรปรวน            | df  | SS     | MS   | F      | p    |
|-----------------------------|-----|--------|------|--------|------|
| ด้านการกำกับควบคุมตนเอง     |     |        |      |        |      |
| - ระหว่างกลุ่ม              | 2   | 1.941  | .971 | 4.554* | .012 |
| - ภายในกลุ่ม                | 184 | 39.220 | .213 |        |      |
| รวม                         | 186 | 41.161 |      |        |      |
| ด้านการสร้างแรงจูงใจตนเอง   |     |        |      |        |      |
| - ระหว่างกลุ่ม              | 2   | 1.286  | .643 | 2.573  | .079 |
| - ภายในกลุ่ม                | 184 | 45.973 | .250 |        |      |
| รวม                         | 186 | 47.259 |      |        |      |
| ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึก |     |        |      |        |      |
| - ระหว่างกลุ่ม              | 2   | .576   | .288 | 1.283  | .280 |
| - ภายในกลุ่ม                | 184 | 41.317 | .225 |        |      |
| รวม                         | 186 | 41.893 |      |        |      |
| ด้านทักษะทางสังคม           |     |        |      |        |      |
| - ระหว่างกลุ่ม              | 2   | .860   | .430 | 1.691  | .187 |
| - ภายในกลุ่ม                | 184 | 46.803 | .254 |        |      |
| รวม                         | 186 | 47.664 |      |        |      |

\* $p < .05$

จากตารางที่ 4.15 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเซาว์นอารมณ์ตามอายุ พบว่าไม่มีความแตกต่างกันทั้งค่าเฉลี่ยของคะแนนเซาว์นอารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจตนเอง ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกและด้านทักษะทางสังคม แต่พบว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนเซาว์นอารมณ์โดยรวม เซาว์นอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองและด้านการกำกับควบคุมตนเองมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำผลการวิเคราะห์มาทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็น รายคู่โดยวิธี LSD ผลปรากฏดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16  
แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเชาวน์อารมณ์ตามอายุ  
โดยวิธีทดสอบเป็นรายคู่แบบ LSD

| อายุ                     | $\bar{X}$ | ต่ำกว่า 25 ปี | 25-30 ปี | 30 ปีขึ้นไป |
|--------------------------|-----------|---------------|----------|-------------|
| เชาวน์อารมณ์โดยรวม       |           |               |          |             |
| - ต่ำกว่า 25 ปี          | 3.5780    |               |          |             |
| - 25-30 ปี               | 3.5484    |               |          |             |
| - 30 ปีขึ้นไป            | 3.7448    | *             | *        |             |
| ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง |           |               |          |             |
| - ต่ำกว่า 25 ปี          | 3.7074    |               |          |             |
| - 25-30 ปี               | 3.6165    |               |          |             |
| - 30 ปีขึ้นไป            | 3.9009    |               | *        |             |
| ด้านการกำกับควบคุมตนเอง  |           |               |          |             |
| - ต่ำกว่า 25 ปี          | 3.6261    |               |          |             |
| - 25-30 ปี               | 3.5203    |               |          |             |
| - 30 ปีขึ้นไป            | 3.7755    |               | *        |             |

\* $p < .05$

จากตารางที่ 4.16 เมื่อทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนเชาวน์อารมณ์โดยรวมตามอายุ พบว่าผู้ที่มีอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไปจะมีเชาวน์อารมณ์โดยรวมสูงกว่าผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปีและ 25-30 ปี และเมื่อทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนเชาวน์อารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองและด้านการกำกับควบคุมตนเองตามอายุ พบว่า ผู้ที่มีอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไปจะมีเชาวน์อารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองและด้านการกำกับควบคุมตนเองสูงกว่าผู้ที่มีอายุช่วง 25-30 ปี

## 3.2.3 อายุงาน

ตารางที่ 4.17  
แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยคะแนน  
เซาว์นอารมณ์ตามกลุ่มอายุงาน

| แหล่งความแปรปรวน            | df  | SS     | MS    | F     | p    |
|-----------------------------|-----|--------|-------|-------|------|
| เซาว์นอารมณ์โดยรวม          |     |        |       |       |      |
| - ระหว่างกลุ่ม              | 2   | .225   | .112  | .668  | .514 |
| - ภายในกลุ่ม                | 184 | 30.953 | .1698 |       |      |
| รวม                         | 186 | 31.178 |       |       |      |
| ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง    |     |        |       |       |      |
| - ระหว่างกลุ่ม              | 2   | .523   | .262  | .933  | .395 |
| - ภายในกลุ่ม                | 184 | 51.611 | .280  |       |      |
| รวม                         | 186 | 52.134 |       |       |      |
| ด้านการกำกับควบคุมตนเอง     |     |        |       |       |      |
| - ระหว่างกลุ่ม              | 2   | .141   | .070  | .316  | .730 |
| - ภายในกลุ่ม                | 184 | 41.020 | .223  |       |      |
| รวม                         | 186 | 41.161 |       |       |      |
| ด้านการสร้างแรงจูงใจตนเอง   |     |        |       |       |      |
| - ระหว่างกลุ่ม              | 2   | .692   | .346  | 1.368 | .257 |
| - ภายในกลุ่ม                | 184 | 46.567 | .253  |       |      |
| รวม                         | 186 | 47.259 |       |       |      |
| ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึก |     |        |       |       |      |
| - ระหว่างกลุ่ม              | 2   | .035   | .018  | .077  | .926 |
| - ภายในกลุ่ม                | 184 | 41.858 | .227  |       |      |
| รวม                         | 186 | 41.893 |       |       |      |
| ด้านทักษะทางสังคม           |     |        |       |       |      |
| - ระหว่างกลุ่ม              | 2   | .775   | .387  | 1.520 | .221 |
| - ภายในกลุ่ม                | 184 | 46.889 | .255  |       |      |
| รวม                         | 186 | 47.664 |       |       |      |

จากตารางที่ 4.17 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเซวรณ์อารมณ์ตามอายุงาน พบว่าไม่มีความแตกต่างกันทั้งเซวรณ์อารมณ์โดยรวมและรายด้าน

### 3.2.4 ระดับการศึกษา

ตารางที่ 4.18  
แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนน  
เซวรณ์อารมณ์ตามระดับการศึกษา

| ระดับการศึกษา               | N   | $\bar{X}$ | SD    | t        |
|-----------------------------|-----|-----------|-------|----------|
| เซวรณ์อารมณ์โดยรวม          |     |           |       |          |
| - ต่ำกว่าปริญญาตรี          | 109 | 3.5582    | .4053 | -2.049*  |
| - ปริญญาตรีขึ้นไป           | 78  | 3.6816    | .4068 |          |
| ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง    |     |           |       |          |
| - ต่ำกว่าปริญญาตรี          | 109 | 3.6370    | .5218 | -2.611** |
| - ปริญญาตรีขึ้นไป           | 78  | 3.8388    | .5206 |          |
| ด้านการกำกับควบคุมตนเอง     |     |           |       |          |
| - ต่ำกว่าปริญญาตรี          | 109 | 3.5980    | .4653 | -.833    |
| - ปริญญาตรีขึ้นไป           | 78  | 3.6562    | .4951 |          |
| ด้านการสร้างแรงจูงใจตนเอง   |     |           |       |          |
| - ต่ำกว่าปริญญาตรี          | 109 | 3.7668    | .4951 | -1.162   |
| - ปริญญาตรีขึ้นไป           | 78  | 3.8536    | .5153 |          |
| ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึก |     |           |       |          |
| - ต่ำกว่าปริญญาตรี          | 109 | 3.4487    | .4836 | -2.905** |
| - ปริญญาตรีขึ้นไป           | 78  | 3.6492    | .4385 |          |
| ด้านทักษะทางสังคม           |     |           |       |          |
| - ต่ำกว่าปริญญาตรี          | 109 | 3.3407    | .5101 | -.926    |
| - ปริญญาตรีขึ้นไป           | 78  | 3.4103    | .5012 |          |

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)  
แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนน  
เชาวน์อารมณ์ตามระดับการศึกษา

| ระดับการศึกษา               | N   | $\bar{X}$ | SD    | t        |
|-----------------------------|-----|-----------|-------|----------|
| ด้านการสร้างแรงจูงใจตนเอง   |     |           |       |          |
| - ต่ำกว่าปริญญาตรี          | 109 | 3.7668    | .4951 | -1.162   |
| - ปริญญาตรีขึ้นไป           | 78  | 3.8536    | .5153 |          |
| ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึก |     |           |       |          |
| - ต่ำกว่าปริญญาตรี          | 109 | 3.4487    | .4836 | -2.905** |
| - ปริญญาตรีขึ้นไป           | 78  | 3.6492    | .4385 |          |
| ด้านทักษะทางสังคม           |     |           |       |          |
| - ต่ำกว่าปริญญาตรี          | 109 | 3.3407    | .5101 | -.926    |
| - ปริญญาตรีขึ้นไป           | 78  | 3.4103    | .5012 |          |

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$

จากตารางที่ 4.18 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเชาวน์อารมณ์โดยรวมตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีเชาวน์อารมณ์โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีเชาวน์อารมณ์โดยรวมสูงกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และเมื่อพิจารณาเชาวน์อารมณ์รายด้าน พบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีเชาวน์อารมณ์ด้านการกำกับควบคุมตนเอง ด้านการสร้างแรงจูงใจตนเอง และด้านทักษะทางสังคมไม่แตกต่างกัน ขณะที่ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีเชาวน์อารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองและด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีเชาวน์อารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองและด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกสูงกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

## 3.2.5 หน่วยงาน

ตารางที่ 4.19  
แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนน  
เซาว์นอารมณ์ตามหน่วยงาน

| หน่วยงาน                    | N   | $\bar{X}$ | SD    | t      |
|-----------------------------|-----|-----------|-------|--------|
| เซาว์นอารมณ์โดยรวม          |     |           |       |        |
| - หน่วยงานสนับสนุน          | 71  | 3.5927    | .4349 | -.442  |
| - หน่วยงานทางการแพทย์       | 116 | 3.6201    | .3946 |        |
| ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง    |     |           |       |        |
| - หน่วยงานสนับสนุน          | 71  | 3.7264    | .6031 | .105   |
| - หน่วยงานทางการแพทย์       | 116 | 3.7180    | .4816 |        |
| ด้านการกำกับควบคุมตนเอง     |     |           |       |        |
| - หน่วยงานสนับสนุน          | 71  | 3.5685    | .4805 | -1.224 |
| - หน่วยงานทางการแพทย์       | 116 | 3.6552    | .4632 |        |
| ด้านการสร้างแรงจูงใจตนเอง   |     |           |       |        |
| - หน่วยงานสนับสนุน          | 71  | 3.8016    | .5301 | -.029  |
| - หน่วยงานทางการแพทย์       | 116 | 3.8039    | .4898 |        |
| ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึก |     |           |       |        |
| - หน่วยงานสนับสนุน          | 71  | 3.5019    | .4617 | -.684  |
| - หน่วยงานทางการแพทย์       | 116 | 3.5509    | .4833 |        |
| ด้านทักษะทางสังคม           |     |           |       |        |
| - หน่วยงานสนับสนุน          | 71  | 3.3653    | .5409 | -.094  |
| - หน่วยงานทางการแพทย์       | 116 | 3.3724    | .4862 |        |

จากตารางที่ 4.19 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเซาว์นอารมณ์ตามหน่วยงานพบว่า ผู้ที่สังกัดหน่วยงานต่างกันมีเซาว์นอารมณ์โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3.3 การวิเคราะห์ผลของปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรของโรงพยาบาล  
ที่มีผลต่อความผูกพันในงาน

3.3.1 เพศ

ตารางที่ 4.20  
แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนน  
ความผูกพันในงานตามเพศ

| เพศ    | N   | $\bar{X}$ | SD    | t     |
|--------|-----|-----------|-------|-------|
| - ชาย  | 43  | 3.2558    | .8078 | 1.330 |
| - หญิง | 144 | 3.0799    | .5793 |       |

จากตารางที่ 4.20 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความผูกพันในงาน พบว่าไม่มี  
ความแตกต่างกัน กล่าวคือ บุคลากรเพศชายจะมีความผูกพันในงานไม่แตกต่างจากบุคลากรเพศหญิง

3.3.2 อายุ

ตารางที่ 4.21  
แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยคะแนน  
ความผูกพันในงานตามกลุ่มอายุ

| แหล่งความแปรปรวน | df  | SS     | MS    | F      | p    |
|------------------|-----|--------|-------|--------|------|
| ความผูกพันในงาน  |     |        |       |        |      |
| - ระหว่างกลุ่ม   | 2   | 2.598  | 1.299 | 3.237* | .042 |
| - ภายในกลุ่ม     | 184 | 73.834 | .401  |        |      |
| รวม              | 186 | 76.432 |       |        |      |

\*p<.05

จากตารางที่ 4.21 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความผูกพันในงานอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันจะมีความผูกพันในงานแตกต่างกันพบว่ามีค่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำผลการวิเคราะห์มาทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ผลปรากฏดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22

แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเซวาร์นอารมณ์ตามอายุ  
โดยวิธีทดสอบเป็นรายคู่แบบ LSD

| อายุ            | $\bar{X}$ | ต่ำกว่า 25 ปี | 25-30 ปี | 30 ปีขึ้นไป |
|-----------------|-----------|---------------|----------|-------------|
| ความผูกพันในงาน |           |               |          |             |
| - ต่ำกว่า 25 ปี | 2.9812    |               |          |             |
| - 25-30 ปี      | 3.1250    |               |          |             |
| - 30 ปีขึ้นไป   | 3.2891    | *             |          |             |

\* $p < .05$

จากตารางที่ 4.22 เมื่อทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความผูกพันในงานตามอายุ พบว่าผู้ที่มีอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไปจะมีความผูกพันในงานสูงกว่าผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี

### 3.3.3 อายุงาน

ตารางที่ 4.23

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยคะแนน  
ความผูกพันในงานตามกลุ่มอายุงาน

| แหล่งความแปรปรวน | df  | SS     | MS   | F     | p    |
|------------------|-----|--------|------|-------|------|
| ความผูกพันในงาน  |     |        |      |       |      |
| - ระหว่างกลุ่ม   | 2   | 1.543  | .772 | 1.896 | .153 |
| - ภายในกลุ่ม     | 184 | 74.888 | .407 |       |      |
| รวม              | 186 | 76.432 |      |       |      |

จากตารางที่ 4.23 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความผูกพันในงานตามอายุงาน พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน กล่าวคือ บุคลากรที่มีอายุงานต่างกันจะมีความผูกพันในงานไม่แตกต่างกัน

### 3.3.4 ระดับการศึกษา

ตารางที่ 4.24

แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนน  
ความผูกพันในงานตามระดับการศึกษา

| ระดับการศึกษา      | N   | $\bar{X}$ | SD    | t    |
|--------------------|-----|-----------|-------|------|
| - ต่ำกว่าปริญญาตรี | 109 | 3.1437    | .6832 | .589 |
| - ปริญญาตรีขึ้นไป  | 78  | 3.0876    | .5797 |      |

จากตารางที่ 4.24 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความผูกพันในงานตามระดับการศึกษา พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน กล่าวคือ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีความผูกพันในงานไม่แตกต่างกัน

### 3.3.5 หน่วยงาน

ตารางที่ 4.25

แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนน  
ความผูกพันในงานตามหน่วยงาน

| ระดับการศึกษา         | N   | $\bar{X}$ | SD    | t    |
|-----------------------|-----|-----------|-------|------|
| - หน่วยงานสนับสนุน    | 71  | 3.1455    | .7243 | .420 |
| - หน่วยงานทางการแพทย์ | 116 | 3.1049    | .5871 |      |

จากตารางที่ 4.25 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการความผูกพันในงานตาม  
หน่วยงาน พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน กล่าวคือ บุคลากรที่อยู่ต่างหน่วยงานกันจะมีความผูกพัน  
ในงานไม่แตกต่างกัน