

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความเหนื่อยหน่ายในงาน” ผู้วิจัยได้ศึกษากับพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง โดยแจกแบบสอบถามไปทั้งสิ้นจำนวน 254 ชุด ได้รับแบบสอบถามที่ตอบสมบูรณ์ครบถ้วนคืนมา 228 ชุด คิดเป็นร้อยละ 90 ของจำนวนแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด จากนั้นผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความเหนื่อยหน่ายในงาน ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัย ออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

- 1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
- 1.2 การวิเคราะห์ระดับลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ
- 1.3 การวิเคราะห์ระดับความเหนื่อยหน่ายในงาน

ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

## ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา

### 1.1 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

#### ตารางที่ 4.1

แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>อายุ</b>		
ต่ำกว่า 26 ปี	34	14.9
26 – 29 ปี	81	35.5
30 – 39 ปี	88	38.6
40 ปีขึ้นไป	25	11.0
รวม	228	100.0
<b>อายุงาน</b>		
ต่ำกว่า 6 ปี	104	45.6
6 – 10 ปี	65	28.5
11 ปีขึ้นไป	59	25.9
รวม	228	100.0
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	199	87.3
สูงกว่าปริญญาตรี	29	12.7
รวม	228	100.0
<b>สถานภาพสมรส</b>		
โสด	171	75.0
สมรส	54	23.7
หม้าย / หย่าร้าง	3	1.3
รวม	228	100.0

แบบสอบถามที่นำมาใช้ในการวิจัยนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 228 ชุด พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 26 – 29 ปี และ 30 - 39 ปี ปริมาณใกล้เคียงกันคือร้อยละ 35.5 และ 38.6 ตามลำดับ ส่วนใหญ่อายุงานต่ำกว่า 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.6 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าร้อยละ 87.3 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสเป็นโสดคิดเป็นร้อยละ 75.0

## 1.2 การวิเคราะห์ระดับลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

### ตารางที่ 4.2

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

บุคลิกภาพ ห้าองค์ประกอบ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับลักษณะบุคลิกภาพ		
			ต่ำ 1.00-2.60	ปานกลาง 2.61-3.40	สูง 3.41-5.00
แบบห้วนไหว	2.61 (ระดับปานกลาง)	.46	129 คน 56.6%	84 คน 36.8%	15 คน 6.6%
แบบแสดงตัว	3.74 (ระดับสูง)	.39	2 คน 0.9%	32 คน 14.0%	194 คน 85.1%
แบบเปิดรับ ประสบการณ์	4.30 (ระดับสูง)	.39	-	54 คน 23.7%	174 คน 76.3%
แบบประนีประนอม	4.46 (ระดับสูง)	.31	1 คน 0.4%	19 คน 8.3%	208 คน 91.2%
แบบมีจิตสำนึก	3.76 (ระดับสูง)	.29	-	24 คน 10.5%	204 คน 89.5%

จากตารางที่ 4.2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคะแนนบุคลิกภาพแบบห้วนไหวอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.61 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .46 ส่วนบุคลิกภาพแบบแสดงตัวแบบเปิดรับประสบการณ์ แบบประนีประนอม และแบบมีจิตสำนึก มีคะแนนอยู่ในระดับสูง โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74, 4.30, 4.46 และ 3.76 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .39, .39, .31 และ .29 ตามลำดับ เมื่อแจกแจงระดับบุคลิกภาพของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละองค์ประกอบพบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างมากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 56.6) มีบุคลิกภาพแบบหัวน้ใหวต่ำ มีเพียงร้อยละ 6.6 ที่มีบุคลิกภาพแบบหัวน้ใหวสูง
2. กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 76 – 91 มีระดับบุคลิกภาพแบบแสดงตัว เปิดรับประสบการณ์ประนีประนอม และมีจิตสำนึกสูง และกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 0 – 0.9 มีบุคลิกภาพทั้ง 4 แบบอยู่ในระดับต่ำ

### 1.3 การวิเคราะห์ระดับความเหนื่อยหน่ายในงาน

#### ตารางที่ 4.3

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหนื่อยหน่ายในงาน

ความเหนื่อยหน่ายในงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับคะแนนความเหนื่อยหน่ายในงาน		
			ต่ำ 1.00-2.60	ปานกลาง 2.61-3.40	สูง 3.41-5.00
ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	2.54 (ระดับต่ำ)	.56	142 คน 62.3%	64 คน 28.1%	22 คน 9.6%
ด้านการลดค่าความเป็นบุคคลของผู้อื่น	2.37 (ระดับต่ำ)	.39	176 คน 77.2%	49 คน 21.5%	3 คน 1.3%
ด้านการลดค่าความสำเร็จของตนเอง	2.27 (ระดับต่ำ)	.40	180 คน 78.9%	47 คน 20.6%	1 คน 0.4%
ความเหนื่อยหน่ายในงานโดยรวม	2.38 (ระดับต่ำ)	.38	166 คน 72.8%	61 คน 26.8%	1 คน 0.4%

จากตารางที่ 4.3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคะแนนความเหนื่อยหน่ายในงานโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .38 และเมื่อแยกวิเคราะห์รายด้านพบว่า ทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับต่ำเช่นกัน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยคะแนนจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดค่าความเป็นบุคคลของผู้อื่น และ ด้านการลดค่า

ความสำเร็จของตนเอง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.54, 2.37 และ 2.27 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .56, .39 และ .40 ตามลำดับ เมื่อแจกแจงระดับความเหนื่อยหน่ายในงานพบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 72.8 มีความเหนื่อยหน่ายในงานโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ และมีเพียงร้อยละ 0.4 เท่านั้น ที่มีความเหนื่อยหน่ายในงานอยู่ในระดับสูง

2. กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 62 – 78 มีความเหนื่อยหน่ายในงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดค่าความเป็นบุคคลของผู้อื่น และด้านการลดค่าความสำเร็จของตนเองอยู่ในระดับต่ำ และมีเพียงร้อยละ 0.4 – 9.6 ที่มีความเหนื่อยหน่ายในงานทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับต่ำ

## ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

### 2.1 การทดสอบสมมติฐานที่ 1

**สมมติฐานที่ 1** บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในงาน

#### ตารางที่ 4.4

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความเหนื่อยหน่ายในงาน

บุคลิกภาพ ห้าองค์ประกอบ	ความเหนื่อยหน่ายในงาน			
	โดยรวม	ด้านความอ่อนล้า ทางอารมณ์	ด้านการลดค่า ความเป็นบุคคล ของผู้อื่น	ด้านการลดค่า ความสำเร็จ ของตนเอง
แบบห้วนไหว	.510**	.475**	.285**	.492**
แบบแสดงตัว	-.464**	-.359**	-.464**	-.361**
แบบเปิดรับประสบการณ์	-.381**	-.272**	-.423**	-.299**
แบบประนีประนอม	-.316**	-.214**	-.396**	-.225**
แบบมีจิตสำนึก	-.413**	-.257**	-.316**	-.470**

\*\* p < .01

จากตารางที่ 4.4 พบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพทั้งห้าองค์ประกอบกับความเหนื่อยหน่ายในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นผลการวิจัยจึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 1 ที่กำหนดไว้ว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในงาน

### สมมติฐานที่ 1.1 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายในงาน

จากตารางที่ 4.4 พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวกับความเหนื่อยหน่ายในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .510 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวกับความเหนื่อยหน่ายในงานแต่ละด้านก็พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกัน ดังนั้นผลการวิจัยจึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 1.1 ที่กำหนดไว้ว่า บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายในงาน

### สมมติฐานที่ 1.2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายในงาน

จากตารางที่ 4.4 พบว่ามีความสัมพันธ์ทางลบระหว่างบุคลิกภาพแบบแสดงตัวกับความเหนื่อยหน่ายในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.464 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบแสดงตัวกับความเหนื่อยหน่ายในงานแต่ละด้านก็พบว่ามีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกัน ดังนั้นผลการวิจัยจึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 1.2 ที่กำหนดไว้ว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายในงาน

### สมมติฐานที่ 1.3 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายในงาน

จากตารางที่ 4.4 พบว่ามีความสัมพันธ์ทางลบ ระหว่างบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์กับความเหนื่อยหน่ายในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.381 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์กับความเหนื่อยหน่ายในงานแต่ละด้านก็พบว่ามีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกัน ดังนั้นผลการวิจัยจึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 1.3 ที่กำหนดไว้ว่า บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายในงาน

### สมมติฐานที่ 1.4 บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายในงาน

จากตารางที่ 4.4 พบว่ามีความสัมพันธ์ทางลบระหว่างบุคลิกภาพแบบประนีประนอมกับความเหนื่อยหน่ายในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

เท่ากับ  $-.316$  และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบประนีประนอมกับความเหนื่อยหน่ายในงานแต่ละด้านก็พบว่ามีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.01$  เช่นเดียวกัน ดังนั้นผลการวิจัยจึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 1.4 ที่กำหนดไว้ว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายในงาน

**สมมติฐานที่ 1.5** บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายในงาน

จากตารางที่ 4.4 พบว่ามีความสัมพันธ์ทางลบระหว่างบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกกับความเหนื่อยหน่ายในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.01$  โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ  $-.413$  และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกกับความเหนื่อยหน่ายในงานแต่ละด้านก็พบว่ามีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.01$  เช่นเดียวกันดังนั้นผลการวิจัยจึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 1.5 ที่กำหนดไว้ว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายในงาน

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 1.1 – 1.5 และสนับสนุนสมมติฐานที่ 1 ที่กำหนดไว้ว่าบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในงาน

## 2.2 การทดสอบสมมติฐานที่ 2

**สมมติฐานที่ 2** องค์ประกอบบุคลิกภาพอย่างน้อย 1 องค์ประกอบ สามารถทำนายความเหนื่อยหน่ายในงาน

### ตารางที่ 4.5

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอนสำหรับทำนายความเหนื่อยหน่ายในงาน

บุคลิกภาพ ห้าองค์ประกอบ	R	R <sup>2</sup>	Adj. R <sup>2</sup>	F	B	SE B	Beta	t
ค่าคงที่					64.170	5.759		11.143**
1.แบบห้วนไหว	.510	.260	.257	79.084	.505	.064	.427	7.937**
2.แบบแสดงตัว	.620	.385	.379	69.999	-.581	-.086	-.362	-6.733**

\*\*  $p < .01$

จากตารางที่ 4.5 พบว่าลักษณะบุคลิกภาพที่มีอำนาจในการทำนายความเหนื่อยหน่าย ในงานมี 2 ลักษณะคือ บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว และบุคลิกภาพแบบแสดงตัว โดยบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว เป็นตัวทำนายแรกที่มีอำนาจการทำนายร้อยละ 25.7 และบุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีอำนาจในการทำนายเป็นอันดับที่ 2 และเมื่อทำนายร่วมกับบุคลิกภาพแบบแสดงตัว จะสามารถทำนายความเหนื่อยหน่ายในงานได้ร้อยละ 37.9 ดังนั้นผลการวิจัยจึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 2 ที่กำหนดไว้ว่า องค์ประกอบบุคลิกภาพอย่างน้อย 1 องค์ประกอบสามารถทำนายความเหนื่อยหน่าย ในงาน และสามารถสร้างสมการทำนายได้ดังนี้

ความเหนื่อยหน่ายในงาน =  $64.17 + 0.505 (\text{แบบหวั่นไหว}) - 0.581 (\text{แบบแสดงตัว})$   
หรือแปลงคะแนนดิบให้เป็นคะแนนมาตรฐาน จะได้สมการทำนายดังนี้

ความเหนื่อยหน่ายในงาน =  $0.427 (\text{แบบหวั่นไหว}) - 0.362 (\text{แบบแสดงตัว})$

จากสมการทำนายแสดงว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวต่ำ มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวสูง จะเป็นผู้ที่มีความเหนื่อยหน่ายในงานต่ำ จึงสรุปได้ว่า บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวและบุคลิกภาพแบบแสดงตัว สามารถร่วมกันทำนายความเหนื่อยหน่ายในงานได้