

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน เชาว์อารมณ์ และ ความพึงพอใจในงาน" ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากับประชากรที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง จำนวน 227 คน โดยแจกแบบสอบถามไปทั้งสิ้น 227 ชุด ได้รับแบบสอบถามที่ตอบสมบูรณ์ครบถ้วนคืนมา 200 ชุด คิดเป็นร้อยละ 88.11 ของจำนวนแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด

จากนั้นผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน เชาว์อารมณ์ และความพึงพอใจในงาน โดยผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัย ออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

#### ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

- 1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของประชากร
- 1.2 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 1.3 การวิเคราะห์ระดับเชาวน์อารมณ์
- 1.4 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงาน

#### ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

## ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา

### 1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของประชากร

#### ตารางที่ 4.1

แสดงการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของประชากร

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
- หญิง	94	47
- ชาย	106	53
รวม	200	100
2. อายุ		
- 20 – 25 ปี	96	48
- 26 – 30 ปี	76	38
- 31 ปีขึ้นไป	28	14
รวม	200	100
3. สถานภาพสมรส		
- โสดหรือหม้าย/หย่าร้าง	133	66.5
- สมรส	67	33.5
รวม	200	100
4. อายุงาน		
- น้อยกว่า 1 ปี	49	24.5
- 1 – 3 ปี	84	42
- มากกว่า 3 ปีขึ้นไป	67	33.5
รวม	200	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

แสดงการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของประชากร

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. สายงาน		
- สายการผลิตชิ้นส่วน	92	46
- สายการประกอบชิ้นส่วน	65	32.5
- สายการซ่อมบำรุงและพัฒนาผลิตภัณฑ์	17	8.5
- สายการตรวจสอบคุณภาพผลิตภัณฑ์	26	13
รวม	200	100

จากตารางที่ 4.1 แสดงการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของประชากร ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของประชากรได้ดังนี้

1. เพศ : ประชากรทั้งหมดประกอบด้วยเพศหญิงและเพศชายจำนวนใกล้เคียงกัน โดยเพศหญิงมีจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 47 และเพศชายมีจำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 53

2. อายุ : ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีอายุตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 20 –25 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 48 รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 26 – 30 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 38 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุดอยู่ในช่วงอายุ 31 ปีขึ้นไป จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 14

3. สถานภาพสมรส : ประชากรส่วนใหญ่มีสภาพภาพ โสด โดยผู้วิจัยได้รวมเอาประชากรที่มีสถานภาพ หม้าย/หย่าร้างซึ่งมีจำนวนเพียง 3 คน มารวมไว้ในสภาพภาพโสดด้วย รวมเป็นจำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 66.5 และประชากรที่มีสถานภาพ สมรส มีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 33.5

4. อายุงาน : ประชากรส่วนใหญ่มีอายุงานอยู่ในช่วง 1 – 3 ปี มีจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 42 รองลงมาอยู่ในช่วง 3 ปีขึ้นไป มีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 33.5 และในช่วงน้อยกว่า 1ปี มีจำนวนน้อยที่สุด มีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5

5. สายงาน : ประชากรส่วนใหญ่อยู่สายการผลิตชิ้นส่วน มีจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 46 รองลงมาเป็นสายการประกอบชิ้นส่วน สายการตรวจสอบคุณภาพผลิตภัณฑ์ และ สายการซ่อมบำรุงและพัฒนาผลิตภัณฑ์ ตามลำดับ

## 1.2 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

### ตารางที่ 4.2

แสดงการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละของคะแนนเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 9 ด้านของประชากร จำแนกตามระดับคะแนนเฉลี่ยสูง ปานกลาง และต่ำ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับต่ำ (ค่าเฉลี่ย 1.00-2.60)		ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40)		ระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.41-5.00)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	78	39	96	48	26	13
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	61	30.5	97	48.5	42	21
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน	13	6.5	61	30.5	113	63
4. ด้านความก้าวหน้าในงาน	77	38.5	62	31	61	30.5
5. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	14	7	87	43.5	99	49.5
6. ด้านสังคมสัมพันธ์	6	3	69	34.5	125	61.5
7. ด้านลักษณะการบริหารงาน	38	19	91	45.5	71	35.5
8. ด้านภาวะอิสระจากงาน	52	26	112	56	36	18
9. ด้านความภูมิใจในองค์กร	22	11	112	56	66	33

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ประชากรส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านความมั่นคงในอาชีพ และด้านสังคมสัมพันธ์ ในระดับสูง โดยคิดเป็นร้อยละ 63 49.5 และ 61.5 ตามลำดับ และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 48 48.5 45.5 56 และ 56 ตามลำดับ และพบว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับต่ำคิดเป็นร้อยละ 77

เมื่อพิจารณาระดับคะแนนเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 9 ด้านของประชากรแล้ว สามารถสรุปเพิ่มเติมได้ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3

แสดงคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (N)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน																					
		QWL 1		QWL 2		QWL 3		QWL 4		QWL 5		QWL 6		QWL 7		QWL 8		QWL 9		QWL รวม			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. พนักงานโดยรวม	200	2.73	.33	2.86	.83	3.70	.66	2.91	.83	3.49	.70	3.71	.73	3.15	.78	3.11	.72	3.38	.63	3.23	.47		
2. เพศ																							
- หญิง	94	2.73	.70	2.78	.78	3.54	.61	2.78	.85	3.47	.76	3.58	.68	3.00	.80	3.07	.78	3.28	.65	3.14	.49		
- ชาย	106	2.73	.61	2.93	.89	3.84	.67	3.04	.78	3.50	.63	3.82	.76	3.30	.75	3.15	.65	3.47	.59	3.31	.43		
3. อายุ																							
- 20 - 25 ปี	96	2.68	.66	2.87	.83	3.79	.62	3.00	.86	3.53	.68	3.78	.74	3.25	.82	3.18	.83	3.42	.64	3.28	.49		
- 26 - 30 ปี	76	2.76	.60	2.81	.79	3.58	.67	2.84	.78	3.41	.70	3.58	.71	2.98	.75	3.07	.56	3.28	.58	3.15	.44		
- 31 ปีขึ้นไป	28	2.80	.78	2.95	.97	3.73	.69	2.79	.78	3.50	.71	3.80	.72	3.31	.67	2.98	.64	3.53	.66	3.27	.44		
4. สถานภาพ																							
- โสด	133	2.78	.62	2.90	.79	3.60	.66	2.91	.74	3.48	.66	3.73	.72	3.19	.71	3.11	.67	3.40	.61	3.23	.43		
- สมรส	67	2.63	.71	2.78	.60	3.89	.60	2.90	.96	3.48	.76	3.66	.75	3.10	.91	3.11	.80	3.43	.64	3.21	.54		

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

แสดงคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (N)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน																				
		QWL 1		QWL 2		QWL 3		QWL 4		QWL 5		QWL 6		QWL 7		QWL 8		QWL 9		QWLรวม		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
5. อายุงาน																						
- น้อยกว่า 1 ปี	49	2.66	.66	2.89	.91	3.75	.70	2.86	.79	3.48	.62	3.93	.81	3.21	.80	3.17	.80	3.36	.53	3.26	.46	
- 1 – 3 ปี	84	2.61	.64	2.87	.79	3.63	.63	2.84	.81	3.54	.64	3.71	.65	3.16	.73	3.16	.73	3.38	.62	3.20	.50	
- 3 ปีขึ้นไป	67	2.92	.64	2.82	.83	3.76	.65	3.04	.86	3.42	.79	3.54	.73	3.15	.79	3.11	.85	3.40	.70	3.23	.47	
6. สายงาน																						
- สายการผลิตชิ้นส่วน	92	2.66	.67	2.79	.80	3.76	.70	3.01	.81	3.51	.72	3.84	.78	3.17	.81	3.21	.77	3.44	.57	3.26	.45	
- สายการประกอบชิ้นส่วน	65	2.71	.50	3.04	.82	3.49	.57	2.75	.70	3.40	.59	3.50	.62	3.08	.70	2.94	.55	3.32	.62	3.14	.40	
- สายการซ่อมบำรุงและพัฒนาผลิตภัณฑ์	17	3.19	.65	4.04	.96	4.04	.51	3.43	.70	3.51	.91	3.68	.90	3.51	.87	3.29	.92	3.75	.74	3.48	.59	
- สายการตรวจสอบคุณภาพผลิตภัณฑ์	26	2.74	.85	3.79	.85	3.79	6.75	2.64	1.06	3.58	.67	3.78	.54	3.06	.81	3.06	.69	3.09	.59	3.14	.52	

หมายเหตุ

QWL 1 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

QWL 2 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย

QWL 3 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน

QWL 4 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าในงาน

QWL 5 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงในงาน

QWL 6 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์

QWL 7 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการบริหารงาน

QWL 8 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน

QWL 9 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร

QWLรวม หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41 – 5.00 กำหนดให้เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับสูง

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61 – 3.40 กำหนดให้เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 2.60 กำหนดให้เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับต่ำ

จากตารางที่ 4.3 แสดงคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยนำเสนอระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้านและโดยรวมของประชากร พบว่าประชากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.23$ ) โดยพนักงานในสายการซ่อมบำรุงและพัฒนาผลิตภัณฑ์มีระดับคุณภาพชีวิตสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.48$ ) และเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลสามารถสรุประดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้านได้ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่าประชากรในทุกปัจจัยส่วนบุคคลมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.73$ ) โดยพนักงานในสายการซ่อมบำรุงและพัฒนาผลิตภัณฑ์มีระดับคุณภาพชีวิตด้านนี้สูงที่สุด

ด้านที่ 2 ด้านความสภาพการทำงานที่ปลอดภัย พบว่าประชากรในทุกปัจจัยส่วนบุคคลมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.86$ ) โดยพนักงานในสายการซ่อมบำรุงและพัฒนาผลิตภัณฑ์มีระดับคุณภาพชีวิตด้านนี้สูงที่สุด

ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน พบว่าประชากรในทุกปัจจัยส่วนบุคคลมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.70$ ) โดยพนักงานในสายการซ่อมบำรุงและพัฒนาผลิตภัณฑ์มีระดับคุณภาพชีวิตด้านนี้สูงที่สุด

ด้านที่ 4 ด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่าประชากรในทุกปัจจัยส่วนบุคคลมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.91$ ) โดยพนักงานในสายการซ่อมบำรุงและพัฒนาผลิตภัณฑ์มีระดับคุณภาพชีวิตด้านนี้สูงที่สุด

ด้านที่ 5 ด้านความมั่นคงในงาน พบว่าประชากรในทุกปัจจัยส่วนบุคคลมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.49$ ) โดยพนักงานในสายตรวจสอบคุณภาพผลิตภัณฑ์มีระดับคุณภาพชีวิตด้านนี้สูงที่สุด

ด้านที่ 6 ด้านสังคมสัมพันธ์ พบว่าประชากรในทุกปัจจัยส่วนบุคคลมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.71$ ) โดยพนักงานในกลุ่มที่มีอายุน้อยกว่า 1 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในด้านนี้สูงที่สุด

ด้านที่ 7 ด้านลักษณะการบริหารงาน พบว่าประชากรในทุกปัจจัยส่วนบุคคลมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.15$ ) โดยพนักงานในสายการซ่อมบำรุงและพัฒนาผลิตภัณฑ์มีระดับคุณภาพชีวิตด้านนี้สูงที่สุด

ด้านที่ 8 ด้านภาวะอิสระจากงาน พบว่าประชากรในทุกปัจจัยส่วนบุคคลมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.11$ ) โดยพนักงานในสายการซ่อมบำรุงและพัฒนาผลิตภัณฑ์มีระดับคุณภาพชีวิตด้านนี้สูงที่สุด

ด้านที่ 9 ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร พบว่าประชากรในทุกปัจจัยส่วนบุคคลมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.38$ ) โดยพนักงานในสายการซ่อมบำรุงและพัฒนาผลิตภัณฑ์มีระดับคุณภาพชีวิตด้านนี้สูงที่สุด

### 1.3 การวิเคราะห์ระดับเซวาร์มอร์น

ตารางที่ 4.4

แสดงการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละของคะแนนเฉลี่ยของเซวาร์มอร์นทั้ง 5 ด้านของ  
ประชากร จำแนกตามระดับคะแนนเฉลี่ยสูง ปานกลาง และต่ำ

เซวาร์มอร์น	ระดับต่ำ (ค่าเฉลี่ย 0.00 – 0.67)		ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 0.68 – 1.34)		ระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 1.35 – 2.00)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ด้านการตระหนักรู้ตนเอง	11	5.5	91	45.5	101	49
2. ด้านการกำกับควบคุมอารมณ์ ตนเอง	9	4.5	121	60.5	70	35
3. ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง	0	0	45	22.5	155	77.5
4. ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึก	2	1	73	36.5	125	62.5
5. ด้านทักษะทางสังคม	0	0	87	43.5	113	56.5

จากตารางที่ 4.4 พบว่าประชากรส่วนใหญ่ มีเซวาร์มอร์นอยู่ในระดับสูง ในด้าน  
การตระหนักรู้ตนเอง ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึก และด้านทักษะ  
ทางสังคม คิดเป็นร้อยละ 49 77.5 62.5 และ 56.5 ตามลำดับ และมีเซวาร์มอร์นในด้านการ  
กำกับควบคุมตนเองในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 60.5

ตารางที่ 4.5

แสดงคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของเชาวน์อารมณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล  
ของประชากร

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	เชาวน์อารมณ์											
		EQ 1		EQ 2		EQ 3		EQ 4		EQ 5		EQ รวม	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. พนักงานโดยรวม	200	1.35	.35	1.23	.32	1.58	.29	1.47	.31	1.41	.29	1.41	.23
2. เพศ													
- หญิง	94	1.25	.35	1.15	.33	1.50	.30	1.49	.31	1.38	.30	1.35	.24
- ชาย	106	1.44	.39	1.29	.31	1.65	.27	1.45	.29	1.46	.28	1.46	.22
3. อายุ													
- 20 -25 ปี	96	1.31	.39	1.21	.35	1.57	.29	1.44	.29	1.44	.31	1.40	.25
- 26 -30 ปี	76	1.39	.36	1.27	.29	1.60	.30	1.53	.30	1.39	.28	1.44	.21
- 30 ปีขึ้นไป	28	1.35	.39	1.18	.30	1.59	.27	1.41	.33	1.43	.30	1.39	.25
4. สถานภาพ													
- โสด	133	1.31	.39	1.19	.31	1.57	.29	1.48	.30	1.39	.29	1.39	.24
- สมรส	67	1.45	.34	1.28	.34	1.59	.29	1.46	.31	1.45	.30	1.45	.24
5. อายุงาน													
- น้อยกว่า 1 ปี	49	1.40	.35	1.34	.27	1.61	.23	1.48	.29	1.43	.27	1.45	.19
- 1 - 3 ปี	84	1.30	.41	1.20	.33	1.59	.30	1.47	.31	1.40	.31	1.39	.26
- 3 ปีขึ้นไป	67	1.39	.35	1.17	.33	1.55	.32	1.46	.29	1.43	.29	1.40	.23
6.สายงาน													
- สายการผลิตชิ้นส่วน	92	1.39	.38	1.25	.35	1.60	.30	1.46	.32	1.40	.28	1.42	.24
- สายการประกอบ ชิ้นส่วน	65	1.29	.41	1.21	.28	1.52	.28	1.44	.27	1.38	.25	1.36	.21
- สายการซ่อมบำรุง และพัฒนาผลิตภัณฑ์	17	1.41	.37	1.21	.23	1.58	.29	1.43	.30	1.54	.39	1.43	.25
- สายการตรวจสอบ คุณภาพผลิตภัณฑ์	26	1.36	.29	1.23	.39	1.66	.31	1.61	.30	1.50	.34	1.47	.26

หมายเหตุ

EQ 1 หมายถึง เชาวน์อารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง

EQ 2 หมายถึง เชาวน์อารมณ์ด้านการกำกับควบคุมอารมณ์ตนเอง

EQ 3 หมายถึง เชาวน์อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง

EQ 4 หมายถึง เชาวน์อารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึก

EQ 5 หมายถึง เชาวน์อารมณ์ด้านทักษะทางสังคม

EQรวม หมายถึง เชาวน์อารมณ์โดยรวม

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.35 – 2.00 กำหนดให้เป็นชาวน์อารมณ์ระดับสูง

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 0.68 – 1.34 กำหนดให้เป็นชาวน์อารมณ์ระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 0.00 – 0.67 กำหนดให้เป็นชาวน์อารมณ์ทำงานระดับต่ำ

จากตารางที่ 4.5 แสดงคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนชาวน์อารมณ์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยนำเสนอระดับชาวน์อารมณ์ในแต่ละด้านและโดยรวมของประชากร พบว่าประชากรมีชาวน์อารมณ์โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 1.41$ ) โดยพนักงานในสายตรวจสอบคุณภาพผลิตภัณฑ์มีระดับชาวน์อารมณ์สูงที่สุด ( $\bar{X} = 1.47$ ) และเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลสามารถสรุประดับชาวน์อารมณ์แต่ละด้านได้ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง พบว่าประชากรในทุกปัจจัยส่วนบุคคลมีชาวน์อารมณ์ด้านนี้ในระดับสูง ( $\bar{X} = 1.35$ ) โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีระดับชาวน์อารมณ์ด้านนี้สูงที่สุด

ด้านที่ 2 ด้านการกำกับควบคุมอารมณ์ตนเอง พบว่าประชากรในทุกปัจจัยส่วนบุคคลมีชาวน์อารมณ์ด้านนี้ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 1.23$ ) โดยพนักงานที่อยู่ในกลุ่มอายุนานน้อยกว่า 1 ปีมีชาวน์อารมณ์ด้านนี้สูงที่สุด

ด้านที่ 3 ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง พบว่าประชากรในทุกปัจจัยส่วนบุคคลมีชาวน์อารมณ์ด้านนี้ในระดับสูง ( $\bar{X} = 1.58$ ) โดยพนักงานในสายตรวจสอบคุณภาพผลิตภัณฑ์มีระดับชาวน์อารมณ์ด้านนี้สูงที่สุด

ด้านที่ 4 ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึก พบว่าประชากรในทุกปัจจัยส่วนบุคคลชาวน์อารมณ์ด้านนี้ในระดับสูง ( $\bar{X} = 1.47$ ) โดยพนักงานในสายตรวจสอบคุณภาพผลิตภัณฑ์มีระดับคุณภาพชีวิตด้านนี้สูงที่สุด

ด้านที่ 5 พบว่าประชากรในทุกปัจจัยส่วนบุคคลมีชาวน์อารมณ์ด้านนี้ในระดับสูง ( $\bar{X} = 1.41$ ) โดยพนักงานในสายตรวจสอบคุณภาพผลิตภัณฑ์มีระดับชาวน์อารมณ์ด้านนี้สูงที่สุด

#### 1.4 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงาน

ตารางที่ 4.6

แสดงการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละของคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานทั้ง 5 ด้านของ  
ประชากร จำแนกตามระดับคะแนนเฉลี่ยสูง ปานกลาง และต่ำ

ความพึงพอใจในงาน	ระดับต่ำ (ค่าเฉลี่ย 1.00-2.60)		ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40)		ระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.41-5.00)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ด้านลักษณะงาน	9	4.5	107	53.5	84	42
2. ด้านรายได้	65	32.5	115	57.5	20	10
3. ด้านโอกาสก้าวหน้า	57	28.5	126	63	17	8.5
4. ด้านการบังคับบัญชา	13	6.5	90	45	97	48.5
5. ด้านผู้ร่วมงาน	19	9.5	94	47	87	43.5

จากตารางที่ 4.6 พบว่าประชากรส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน ด้านรายได้ ด้านโอกาสก้าวหน้า และด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 53.5 57.5 63 และ 47 ตามลำดับ และมีความพึงพอใจในด้านการบังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 48.5

ตารางที่ 4.7

แสดงคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของประชากร

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ความพึงพอใจในงาน											
		JS 1		JS 2		JS 3		JS 4		JS 5		JS รวม	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. พนักงานโดยรวม	200	3.35	.49	2.78	.57	2.83	.51	3.44	.55	3.37	.55	3.15	.37
2. เพศ													
- หญิง	94	3.25	.47	2.79	.63	2.72	.51	3.40	.57	3.32	.50	3.09	.38
- ชาย	106	3.43	.49	2.76	.52	2.93	.48	3.48	.53	3.42	.59	3.20	.35
3. อายุ													
- 20 –25 ปี	96	3.39	.48	2.70	.55	2.84	.48	3.43	.58	3.33	.57	3.14	.37
- 26 –30 ปี	76	3.29	.49	2.89	.56	2.87	.50	3.41	.53	3.39	.53	3.17	.37
- 30 ปีขึ้นไป	28	3.34	.50	2.71	.69	2.70	.59	3.57	.51	3.49	.56	3.17	.38
4. สภาพภาพ													
- ใสด	133	3.32	.47	2.80	.55	2.86	.45	3.49	.51	3.42	.55	3.18	.34
- สมรส	67	3.38	.53	2.71	.62	2.80	.59	3.33	.61	3.28	.55	3.10	.42
5. อายุงาน													
- น้อยกว่า 1 ปี	49	3.39	.47	2.63	.60	2.83	.41	3.37	.49	3.49	.64	3.14	.36
- 1 – 3 ปี	84	3.27	.48	2.80	.49	2.80	.44	3.46	.44	3.32	.52	3.10	.30
- 3 ปีขึ้นไป	67	3.40	.50	2.88	.59	2.88	.63	3.47	.63	3.36	.53	3.22	.43
6.สายงาน													
- สายการผลิตชิ้นส่วน	92	3.42	.49	2.75	.60	2.83	.49	3.43	.56	3.41	.61	3.17	.37
- สายการประกอบชิ้นส่วน	65	3.13	.39	2.70	.42	2.81	.39	3.35	.52	3.32	.44	3.06	.30
- สายการซ่อมบำรุงและ พัฒนาผลิตภัณฑ์	17	3.52	.54	3.16	.60	3.05	.79	3.72	.50	3.34	.71	3.35	.50
- สายการตรวจสอบคุณภาพ ผลิตภัณฑ์	26	3.50	.52	2.78	.72	2.75	.58	3.54	.57	3.38	.52	3.19	.36

หมายเหตุ

JS 1 หมายถึง ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน

JS 2 หมายถึง ความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน

JS 3 หมายถึง ความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้า

JS 4 หมายถึง ความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างาน

JS 5 หมายถึง ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน

JS รวม หมายถึง ความพึงพอใจในงานโดยรวม

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41 – 5.00 กำหนดให้เป็นความพึงพอใจในงานระดับสูง

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61 – 3.40 กำหนดให้เป็นความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 2.60 กำหนดให้เป็นความพึงพอใจในงานระดับต่ำ

จากตารางที่ 4.5 แสดงคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยนำเสนอความพึงพอใจในงานแต่ละด้านและโดยรวมของประชากร พบว่าประชากรมีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.15$ ) โดยพนักงานในสายซ่อมบำรุงและพัฒนาผลิตภัณฑ์มีระดับความพึงพอใจในงานสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.35$ ) และเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลสามารถสรุประดับความพึงพอใจในงานแต่ละด้านได้ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านลักษณะงาน พบว่าประชากรในทุกปัจจัยส่วนบุคคลมีความพึงพอใจในงานด้านนี้ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.35$ ) โดยพนักงานในสายซ่อมบำรุงและพัฒนาผลิตภัณฑ์มีระดับความพึงพอใจในงานด้านนี้สูงที่สุด

ด้านที่ 2 ด้านผลตอบแทน พบว่าประชากรในทุกปัจจัยส่วนบุคคลมีความพึงพอใจในงานด้านนี้ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.78$ ) โดยพนักงานสายซ่อมบำรุงและพัฒนาผลิตภัณฑ์มีความพึงพอใจในงานด้านนี้สูงที่สุด

ด้านที่ 3 ด้านความก้าวหน้าพบว่าประชากรในทุกปัจจัยส่วนบุคคลมีความพึงพอใจในงานด้านนี้ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.83$ ) โดยพนักงานในสายซ่อมบำรุงและพัฒนาผลิตภัณฑ์มีระดับความพึงพอใจในงานด้านนี้สูงที่สุด

ด้านที่ 4 ด้านหัวหน้างาน พบว่าประชากรในทุกปัจจัยส่วนบุคคลความพึงพอใจในงานด้านนี้ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.44$ ) โดยพนักงานในสายซ่อมบำรุงและพัฒนาผลิตภัณฑ์มีระดับความพึงพอใจในงานด้านนี้สูงที่สุด

ด้านที่ 5 เพื่อนร่วมงาน พบว่าประชากรในทุกปัจจัยส่วนบุคคลมีความพึงพอใจในงานด้านนี้ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.37$ ) โดยพนักงานในกลุ่มที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไปและกลุ่มที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปีมีความพึงพอใจในงานด้านนี้สูงที่สุด

## ส่วนที่ 2 ทดสอบสมมติฐาน

### 2.1 สมมติฐานที่ 1 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน

ตารางที่ 4.8

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจ ในงาน	คุณภาพชีวิตในการทำงาน									
	QWL 1	QWL 2	QWL 3	QWL 4	QWL 5	QWL 6	QWL 7	QWL 8	QWL 9	รวม
ความพึงพอใจใน งานโดยรวม	.548**	.297**	.424**	.560**	.457**	.389**	.576**	.425**	.461**	.713**

\*\*p<.01

หมายเหตุ

QWL 1 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

QWL 2 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย

QWL 3 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน

QWL 4 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าในงาน

QWL 5 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงในงาน

QWL 6 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์

QWL 7 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการบริหารงาน

QWL 8 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน

QWL 9 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร

QWLรวม หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม

จากตารางที่4.8 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานโดยรวม ( $r=.713^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงจะมีความพึงพอใจในงานสูง จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 และเมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน ( $r=.548^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมสูง จะมีความพึงพอใจในงานสูง จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.1

ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน ( $r=.297^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยสูง จะมีความพึงพอใจในงานสูง จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.2

ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน ( $r=.424^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงานสูง จะมีความพึงพอใจในงานสูง จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.3

ด้านความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน ( $r=.560^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าในงานสูง จะมีความพึงพอใจในงานสูง จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.4

ด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน ( $r=.457^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงในงานสูง จะมีความพึงพอใจในงานสูง จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.5

ด้านสังคมสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน ( $r=.389^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์สูง จะมีความพึงพอใจในงานสูง จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.6

ด้านลักษณะการบริหารงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน ( $r=.576^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการบริหารงานสูง จะมีความพึงพอใจในงานสูง จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.7

ด้านภาวะอิสระจากงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน ( $r=.425^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน สูง จะมีความพึงพอใจในงานสูง จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.8

ด้านความภูมิใจในองค์การ ความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน ( $r=.461^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์การสูง จะมีความพึงพอใจในงานสูง จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.9

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 9 ด้านข้างต้นกับความพึงพอใจในงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์สูงสุด ( $r=.576^{**}$ ) และด้านด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยมีความสัมพันธ์ต่ำสุด ( $r=.297^{**}$ )

## 2.2 สมมติฐานที่ 2 เซวาร์นอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน

### ตารางที่ 4.9

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างเซวาร์นอารมณ์กับความพึงพอใจในงาน

เซวาร์นอารมณ์	เซวาร์นอารมณ์					
	EQ 1	EQ 2	EQ 3	EQ 4	EQ 5	EQรวม
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	.357**	.174*	.282**	.132*	.181**	.312**

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

หมายเหตุ

EQ 1 หมายถึง เซวาร์นอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง

EQ 2 หมายถึง เซวาร์นอารมณ์ด้านการบริหารควบคุมอารมณ์ตนเอง

EQ 3 หมายถึง เซวาร์นอารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจในตนเอง

EQ 4 หมายถึง เซวาร์นอารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึก

EQ 5 หมายถึง เซวาร์นอารมณ์ด้านทักษะทางสังคม

EQรวม หมายถึง เซวาร์นอารมณ์โดยรวม

จากตารางที่ 4.9 พบว่าเซวาร์นอารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานโดยรวม ( $r=.312^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า พนักงานที่

มีเชาวน์อารมณ์สูง จะมีความพึงพอใจในงานสูง จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 และเมื่อพิจารณาเชาวน์  
อารมณ์เป็นรายด้านพบว่า

ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน  
( $r=.357^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับเชาวน์อารมณ์  
ด้านการตระหนักรู้ในตนเองสูง จะมีความพึงพอใจในงานสูง จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.1

ด้านการกำกับควบคุมอารมณ์ตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจใน  
งาน ( $r=.174^*$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับเชาวน์  
อารมณ์ด้านการกำกับควบคุมตนเองสูง จะมีความพึงพอใจในงานสูง จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.2

ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน  
( $r=.282^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับเชาวน์อารมณ์  
ด้านการสร้างแรงจูงใจในตนเองสูง จะมีความพึงพอใจในงานสูง จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.3

ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึก มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน  
( $r=.132^*$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับเชาวน์อารมณ์  
ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกสูง จะมีความพึงพอใจในงานสูง จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.4

ด้านทักษะทางสังคม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน ( $r=.181^{**}$ )  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับเชาวน์อารมณ์ด้านทักษะ  
ทางสังคมสูง จะมีความพึงพอใจในงานสูง จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.5

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์และความพึงพอใจในงานทั้ง 5  
ด้าน กับความพึงพอใจในงาน พบว่า เชาวน์อารมณ์ทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึง  
พอใจในงาน โดยเชาวน์อารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองมีความสัมพันธ์สูงสุด ( $r=.357^{**}$ ) และ  
เชาวน์อารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกมีความสัมพันธ์ต่ำสุด ( $r=.132^*$ )

## 2.2 สมมติฐานที่ 3 เซวาร์นอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

### ตารางที่ 4.10

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างเซวาร์นอารมณ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	เซวาร์นอารมณ์					
	EQ 1	EQ 2	EQ 3	EQ 4	EQ 5	EQ รวม
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	.342**	.149*	.336**	.048	.283**	.318**

\* $p < .05$ , \*\* $p < .001$

หมายเหตุ

EQ 1 หมายถึง เซวาร์นอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง

EQ 2 หมายถึง เซวาร์นอารมณ์ด้านการกำกับควบคุมอารมณ์ตนเอง

EQ 3 หมายถึง เซวาร์นอารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง

EQ 4 หมายถึง เซวาร์นอารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึก

EQ 5 หมายถึง เซวาร์นอารมณ์ด้านทักษะทางสังคม

EQรวม หมายถึง เซวาร์นอารมณ์โดยรวม

จากตารางที่ 4.10 พบว่าเซวาร์นอารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม ( $r = .318^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า พนักงานที่มีเซวาร์นอารมณ์สูง จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูง จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3 และเมื่อพิจารณาเซวาร์นอารมณ์เป็นรายด้านพบว่า

ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ( $r = .342^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับเซวาร์นอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองสูง จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูง จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3.1

ด้านการบริหารควบคุมอารมณ์ตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ( $r = .149^*$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับเซวาร์นอารมณ์ด้านการกำกับควบคุมตนเองสูง จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูง จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3.2

ด้านการสร้างแรงจูงใจในตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ( $r=.336^{**}$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับเซวอร์นอารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจในตนเองสูง จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูง จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3.3

ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึก ไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ( $r=.048$ ) อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 3.4

ด้านทักษะทางสังคม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ( $r=.283^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับเซวอร์นอารมณ์ด้านทักษะทางสังคมสูง จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูง จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3.5

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเซวอร์นอารมณ์ทั้ง 5 ด้าน กับคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า เซวอร์นอารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเซวอร์นอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองมีความสัมพันธ์สูงสุด ( $r=.342^{**}$ ) และเซวอร์นอารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกมีความสัมพันธ์ต่ำสุด ( $r=.048$ )

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 1 2 และ 3 ข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน และเซวอร์นอารมณ์ มาเป็นตัวแปรต้นในการสร้างสมการทำนายความพึงพอใจในงาน โดยวิธี Stepwise Multiple Regression Analysis ได้ผลปรากฏดังต่อไปนี้

#### ตารางที่ 4.11

แสดงตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ความพึงพอใจในงาน

ลำดับที่	ตัวแปร	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	F
1	คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	.713	.509	.506	204.952***

\*\*\* $p<.001$

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายความพึงพอใจในงาน ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม โดยสามารถทำนายได้ร้อยละ 50.6

ตารางที่ 4.12

แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (B) และ  
คะแนนมาตรฐาน (Beta) และรูปแบบสมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงาน

ตัวแปร	B	SE B	Beta	t	Sig.
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	.568	.40	.713	10.214	.000
(ค่าคงที่)	1.321	.129		14.316	.000

จากตารางที่ 4.12 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงาน ในรูปแบบคะแนน  
ดิบได้ ดังนี้

$$\text{ความพึงพอใจในงาน} = 1.321 + .568 (\text{คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม})$$

เมื่อแปลงคะแนนดิบให้เป็นคะแนนมาตรฐาน (Z-score) จะได้สมการในการ  
พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ ดังนี้

$$\text{ความพึงพอใจในงาน} = .713 (\text{คุณภาพชีวิตในการทำงาน})$$