

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาถึงเซวรณ์อารมณ์ (Emotional Quotient) ปัจจัยความเครียดในการทำงาน (Occupational Stress Indicator) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) โดยทำการศึกษากับเจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิต โดยมีจำนวนประชากรทั้งหมด 147 คน และได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับมาให้ผู้วิจัยจำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 80.27 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เซวรณ์อารมณ์ ปัจจัยความเครียดในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เซวรณ์อารมณ์ ปัจจัยความเครียดในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน

#### 1.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

##### ตารางที่ 4.1

##### ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	15	12.7
- หญิง	103	87.3
รวม	118	100
2. อายุ		
- 21 – 30 ปี	20	16.9
- 31 – 40 ปี	36	30.5

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)  
ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
- 41 – 50 ปี	55	46.6
- 51 – 60 ปี	7	5.9
รวม	118	100
3. สถานภาพสมรส		
- โสด	63	53.4
- สมรส	50	42.4
- หย่าร้าง	5	4.2
รวม	118	100
4. ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	2.5
- ปริญญาตรี	71	60.2
- สูงกว่าปริญญาตรี	44	37.3
รวม	118	100
5. ประสบการณ์ในการทำงานที่ องค์กรนี้		
- ต่ำกว่า 1 ปี	3	2.5
- 1 – 5 ปี	25	21.2
- 6 – 10 ปี	21	17.8
- ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป	69	58.5
รวม	118	100

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นถึงลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า  
เจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิตที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้มีลักษณะ ดังนี้

1. เพศ : กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาคั้งนี้เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเป็น  
เพศหญิง จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 87.3 และเป็นเพศชาย จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7

2. อายุ : กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 41 - 50 ปี โดยมีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 46.6 รองลงมาคืออายุอยู่ในช่วง 31 - 40 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 และอายุอยู่ในช่วง 21 - 30 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9 และมีอายุอยู่ในช่วง 51 - 60 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9

3. สถานภาพสมรส : กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด โดยมีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 53.4 รองลงมาคือสถานภาพสมรส จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 42.4 และมีสถานภาพหย่าร้าง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2

4. ระดับการศึกษา : กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยมีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 60.2 รองลงมาคือมีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3 และมีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5

5. ประสบการณ์ในการทำงานที่องค์กรนี้ : กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานที่องค์กรนี้ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป โดยมีจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 58.5 รองลงมาคือประสบการณ์ในการทำงานที่องค์กรนี้อยู่ในช่วง 1 - 5 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 21.2 และอยู่ในช่วง 6 - 10 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8 และมีประสบการณ์ในการทำงานที่องค์กรนี้ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5

## 1.2 ข้อมูลเซวาน์อารมณ์

### ตารางที่ 4.2

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของเซวาน์อารมณ์

องค์ประกอบของเซวาน์อารมณ์ (EQ)	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ระดับเซวาน์ อารมณ์	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)
1. ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง	2.35	สูง	.32
2. ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตน	2.58	สูง	.30
3. ด้านการจูงใจตนเอง	2.68	สูง	.30
4. ด้านการร่วมมือรู้สึก	2.48	สูง	.31
5. ด้านการมีทักษะทางสังคม	2.57	สูง	.32
เซวาน์อารมณ์โดยรวม	2.53	สูง	.26

จากตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเชาวน์  
 อารมณ์ของเจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิตพบว่าองค์ประกอบด้านการจูงใจตนเองมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด  
 $(\bar{X} = 2.68)$  รองลงมาได้แก่ ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตน  $(\bar{X} = 2.58)$  ด้านการมีทักษะทาง  
 สังคม  $(\bar{X} = 2.57)$  ด้านการร่วมรู้สึก  $(\bar{X} = 2.48)$  และด้านการตระหนักรู้ในตนเอง มีค่าเฉลี่ยน้อย  
 ที่สุด  $(\bar{X} = 2.35)$  โดยคะแนนค่าเฉลี่ยของเชาวน์อารมณ์โดยรวมเท่ากับ 2.53

ตารางที่ 4.3

แสดงความถี่ และร้อยละของระดับเชาวน์อารมณ์จำแนกตามระดับเชาวน์อารมณ์

องค์ประกอบของเชาวน์อารมณ์	ระดับ EQ ต่ำ (1.00 – 1.66)		ระดับ EQ ปานกลาง (1.67 – 2.32)		ระดับ EQ สูง (2.33 – 3.00)	
	(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)
1. ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง	2	1.7	44	37.3	72	61.0
2. ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตน	0	0	21	17.8	97	82.2
3. ด้านการจูงใจตนเอง	0	0	17	14.4	101	85.6
4. ด้านการร่วมรู้สึก	1	0.8	42	35.6	75	63.6
5. ด้านการมีทักษะทางสังคม	2	1.7	23	19.5	93	78.8
เชาวน์อารมณ์โดยรวม	0	0	25	21.2	93	78.8

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นถึงระดับของเชาวน์อารมณ์ของเจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิต  
 โดยแบ่งได้เป็น

เชาวน์อารมณ์ระดับต่ำ ในด้านการตระหนักรู้ในตนเอง มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ  
 1.7 ด้านการร่วมรู้สึก มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 ด้านการมีทักษะทางสังคม มีจำนวน 2 คน  
 คิดเป็นร้อยละ 1.7

เชาวน์อารมณ์ระดับปานกลาง ในด้านการตระหนักรู้ในตนเอง มีจำนวน 44 คน คิดเป็น  
 ร้อยละ 37.3 ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตน มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8 ด้านการจูงใจ  
 ตนเอง มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4 ด้านการร่วมรู้สึก มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ  
 35.6 ด้านการมีทักษะทางสังคม มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5

เชาวน์อารมณ์ระดับสูง ในด้านการตระหนักรู้ในตนเอง มีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อย  
 ละ 61.0 ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตน มีจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 82.2 ด้านการจูงใจ

ตนเอง มีจำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 85.6 ด้านการร่วมรู้สึก มีจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 63.6 ด้านการมีทักษะทางสังคม มีจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 78.8

โดยเซวาร์อารมณ์โดยรวมนั้นส่วนมากอยู่ในระดับของเซวาร์อารมณ์ระดับสูง มีจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 78.8 รองลงมาเป็นเซวาร์อารมณ์ระดับปานกลาง มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 21.2 และไม่มีระดับของเซวาร์อารมณ์ในระดับต่ำ

### 1.3 ข้อมูลปัจจัยความเครียดในการทำงาน

#### ตารางที่ 4.4

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความเครียดในการทำงาน

ปัจจัยความเครียดในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ระดับปัจจัยความเครียดในการทำงาน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
1. ด้านลักษณะงาน	3.21	ปานกลาง	.52
2. ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ	2.97	ปานกลาง	.82
3. ด้านสัมพันธภาพ	3.13	ปานกลาง	.76
4. ด้านโครงสร้าง นโยบาย และบรรยากาศขององค์กร	3.20	ปานกลาง	.66
ปัจจัยความเครียดในการทำงานโดยรวม	3.14	ปานกลาง	.58

จากตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนปัจจัยความเครียดในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิตที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงานพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.21$ ) รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านโครงสร้าง นโยบาย และบรรยากาศขององค์กร ( $\bar{X} = 3.20$ ) ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ ( $\bar{X} = 3.13$ ) และปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 2.97$ ) โดยคะแนนค่าเฉลี่ยของปัจจัยความเครียดในการทำงานโดยรวมเท่ากับ 3.14

## ตารางที่ 4.5

แสดงความถี่ และร้อยละของปัจจัยความเครียดในการทำงานจำแนกตาม  
ระดับความเครียดในการทำงาน

ปัจจัยความเครียดในการทำงาน	ความเครียดใน การทำงาน ระดับต่ำ (1.00 – 2.33)		ความเครียดใน การทำงาน ระดับปานกลาง (2.34 – 3.67)		ความเครียดใน การทำงาน ระดับสูง (3.68 – 5.00)	
	(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)
1. ด้านลักษณะงาน	5	4.2	95	80.5	18	15.3
2. ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ	25	21.2	69	58.5	24	20.3
3. ด้านสัมพันธภาพ	17	14.4	69	58.5	32	27.1
4. ด้านโครงสร้าง นโยบาย และบรรยากาศขององค์กร	15	12.7	72	61.0	31	26.3
ปัจจัยความเครียดในการทำงานโดยรวม	12	10.2	84	71.2	22	18.6

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นถึงระดับความเครียดในการทำงานจากปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิต โดยแบ่งได้เป็น

ความเครียดในการทำงานระดับต่ำ จากปัจจัยด้านลักษณะงาน มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 ปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 21.2 ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4 ปัจจัยด้านโครงสร้าง นโยบาย และบรรยากาศขององค์กร มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7

ความเครียดในการทำงานระดับปานกลาง จากปัจจัยด้านลักษณะงาน มีจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 80.5 ปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ มีจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 58.5 ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ มีจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 58.5 ปัจจัยด้านโครงสร้าง นโยบาย และบรรยากาศขององค์กร มีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 61.0

ความเครียดในการทำงานระดับสูง จากปัจจัยด้านลักษณะงาน มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3 ปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3 ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 27.1 ปัจจัยด้านโครงสร้าง นโยบาย

และบรรยากาศขององค์กร มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3

โดยปัจจัยความเครียดในการทำงานโดยรวมนั้นส่วนมากอยู่ในระดับของความเครียดในการทำงานระดับปานกลาง มีจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 71.2 รองลงมาเป็นความเครียดในการทำงานระดับสูง มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 18.6 และความเครียดในการทำงานระดับต่ำ มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2

#### 1.4 ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน

##### ตารางที่ 4.6

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ระดับคุณภาพ ชีวิตในการ ทำงาน	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)
1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.74	ปานกลาง	.78
2. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	2.73	ปานกลาง	.74
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.63	ปานกลาง	.57
4. ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.30	ปานกลาง	.88
5. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	3.81	สูง	.68
6. ด้านสังคมสัมพันธ์	3.85	สูง	.67
7. ด้านลักษณะการบริหารงาน	3.37	ปานกลาง	.81
8. ด้านภาวะอิสระจากงาน	3.13	ปานกลาง	.91
9. ด้านความภูมิใจในองค์กร	3.60	ปานกลาง	.68
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	3.36	ปานกลาง	.48

จากตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิตจากองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน 9 ด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจากองค์ประกอบด้านสังคมสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.85$ ) รองลงมาได้แก่ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ( $\bar{X} = 3.81$ ) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

( $\bar{X} = 3.63$ ) ด้านความภูมิใจในองค์กร ( $\bar{X} = 3.60$ ) ด้านลักษณะการบริหารงาน ( $\bar{X} = 3.37$ ) ด้านความก้าวหน้าในงาน ( $\bar{X} = 3.30$ ) ด้านภาวะอิสระจากงาน ( $\bar{X} = 3.13$ ) ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ( $\bar{X} = 2.74$ ) และด้านความปลอดภัยในการทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 2.73$ ) โดยคะแนนค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมเท่ากับ 3.36

#### ตารางที่ 4.7

แสดงความถี่ และร้อยละของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
จำแนกตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต ในการทำงาน	คุณภาพชีวิตใน การทำงาน ระดับต่ำ (1.00 – 2.33)		คุณภาพชีวิตใน การทำงาน ระดับปานกลาง (2.34 – 3.67)		คุณภาพชีวิตใน การทำงาน ระดับสูง (3.68 – 5.00)	
	(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)
1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	35	29.7	64	54.2	19	16.1
2. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	41	34.7	72	61.1	5	4.2
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3	2.5	50	42.4	65	55.1
4. ด้านความก้าวหน้าในงาน	23	19.5	42	35.6	53	44.9
5. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	4	3.4	54	45.8	60	50.8
6. ด้านสังคมสัมพันธ์	2	1.7	46	39.0	70	59.3
7. ด้านลักษณะการบริหารงาน	12	10.2	69	58.4	37	31.4
8. ด้านภาวะอิสระจากงาน	21	17.8	63	53.4	34	28.8
9. ด้านความภูมิใจในองค์กร	3	2.5	63	53.4	52	44.1
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	2	1.7	84	71.2	32	27.1

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นถึงระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิต โดยแบ่งได้เป็น

คุณภาพชีวิตในการทำงานระดับต่ำ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 ด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 34.7 ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ด้าน

ความก้าวหน้าในงาน มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 ด้านความมั่นคงในอาชีพ มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 ด้านสังคมสัมพันธ์ มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ด้านลักษณะการบริหารงาน มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 ด้านภาวะอิสระจากงาน มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8 ด้านความภูมิใจในองค์กร มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5

คุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 54.2 ด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 61.1 ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 42.4 ด้านความก้าวหน้าในงาน มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 35.6 ด้านความมั่นคงในอาชีพ มีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 45.8 ด้านสังคมสัมพันธ์ มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0 ด้านลักษณะการบริหารงาน มีจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 58.4 ด้านภาวะอิสระจากงาน มีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 53.4 ด้านความภูมิใจในองค์กร มีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 53.4

คุณภาพชีวิตในการทำงานระดับสูง ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1 ด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 55.1 ด้านความก้าวหน้าในงาน มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 44.9 ด้านความมั่นคงในอาชีพ มีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 50.8 ด้านสังคมสัมพันธ์ มีจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 59.3 ด้านลักษณะการบริหารงาน มีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4 ด้านภาวะอิสระจากงาน มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 28.8 ด้านความภูมิใจในองค์กร มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 44.1

โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมนั้นส่วนมากอยู่ในระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง มีจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 71.2 รองลงมาเป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับสูง มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 27.1 และคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับต่ำ มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7

## ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ชาวนอร์มอลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สมมติฐานที่ 1.1 ชาวนอร์มอลด้านการตระหนักรู้ในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สมมติฐานที่ 1.2 ชาวนอร์มอลด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สมมติฐานที่ 1.3 ชาวน์อารมณ์ด้านการจูงใจตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ  
คุณภาพชีวิตในการทำงาน

สมมติฐานที่ 1.4 ชาวน์อารมณ์ด้านการร่วมรู้สึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ  
คุณภาพชีวิตในการทำงาน

สมมติฐานที่ 1.5 ชาวน์อารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคม มีความสัมพันธ์  
ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

#### ตารางที่ 4.8

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างองค์ประกอบของชาวน์อารมณ์  
กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ชาวน์อารมณ์	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน
1. ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง	.153
2. ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตน	.201*
3. ด้านการจูงใจตนเอง	.280**
4. ด้านการร่วมรู้สึก	.174
5. ด้านการมีทักษะทางสังคม	.257**
ชาวน์อารมณ์โดยรวม	.255**

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

จากตารางที่ 4.8 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของชาวน์  
อารมณ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน  
(Pearson's Product Moment Correlation) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

1. ชาวน์อารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตใน  
การทำงานของเจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิต

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.1 ที่ว่าชาวน์อารมณ์ด้านการ  
ตระหนักรู้ในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2. เขาวน้อารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิต ในระดับนัยสำคัญที่ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .201

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.2 ที่ว่าเขาวน้อารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

3. เขาวน้อารมณ์ด้านการจูงใจตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิต ในระดับนัยสำคัญที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .280

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.3 ที่ว่าเขาวน้อารมณ์ด้านการจูงใจตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

4. เขาวน้อารมณ์ด้านการร่วมรู้สึกไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิต

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.4 ที่ว่าเขาวน้อารมณ์ด้านการร่วมรู้สึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

5. เขาวน้อารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิต ในระดับนัยสำคัญที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .257

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.5 ที่ว่าเขาวน้อารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

6. เขาวน้อารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิต ในระดับนัยสำคัญที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .255

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 ที่ว่าเขาวน้อารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2 เขาวน้อารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2.1 เขาวน้อารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2.2 ชาวน์อารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเองมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2.3 ชาวน์อารมณ์ด้านการจูงใจตนเองมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2.4 ชาวน์อารมณ์ด้านการร่วมรู้สึกมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2.5 ชาวน์อารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน

#### ตารางที่ 4.9

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างองค์ประกอบของชาวน์อารมณ์กับปัจจัยความเครียดในการทำงาน

ชาวน์อารมณ์	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับปัจจัยความเครียดในการทำงาน
1. ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง	-0.113
2. ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตน	-0.009
3. ด้านการจูงใจตนเอง	-0.001
4. ด้านการร่วมรู้สึก	-0.036
5. ด้านการมีทักษะทางสังคม	-0.216*
ชาวน์อารมณ์โดยรวม	-0.091

\* $p < .05$

จากตารางที่ 4.9 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของชาวน์อารมณ์กับปัจจัยความเครียดในการทำงาน โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

1. ชาวน์อารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยความเครียดในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิต

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.1 ที่ว่าชาวน์อารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน

2. เขาวนอารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยความเครียดในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิต

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.2 ที่ว่าเขาวนอารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน

3. เขาวนอารมณ์ด้านการจูงใจตนเองไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยความเครียดในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิต

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.3 ที่ว่าเขาวนอารมณ์ด้านการจูงใจตนเองมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน

4. เขาวนอารมณ์ด้านการร่วมรู้สึกไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยความเครียดในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิต

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.4 ที่ว่าเขาวนอารมณ์ด้านการร่วมรู้สึกมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน

5. เขาวนอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิต ในระดับนัยสำคัญที่ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.216

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.5 ที่ว่าเขาวนอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน

6. เขาวนอารมณ์โดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยความเครียดในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิต

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2 ที่ว่าเขาวนอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สมมติฐานที่ 3.1 ปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สมมติฐานที่ 3.2 ปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สมมติฐานที่ 3.3 ปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านสัมพันธภาพมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สมมติฐานที่ 3.4 ปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านโครงสร้าง นโยบาย และบรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

#### ตารางที่ 4.10

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างปัจจัยความเครียดในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ปัจจัยความเครียดในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
1. ด้านลักษณะงาน	-.053
2. ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ	.032
3. ด้านสัมพันธภาพ	.351**
4. ด้านโครงสร้าง นโยบาย และบรรยากาศขององค์กร	.026
ปัจจัยความเครียดในการทำงานโดยรวม	.148

\*\*p<.01

จากตารางที่ 4.10 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเครียดในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

1. ปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านลักษณะงานไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิต

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 3.1 ที่ว่าปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2. ปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิต

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 3.2 ที่ว่าปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

3. ปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านสัมพันธภาพมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิต ในระดับนัยสำคัญที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .351

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 3.3 ที่ว่าปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านสัมพันธภาพมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

4. ปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านโครงสร้าง นโยบาย และบรรยากาศขององค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิต

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 3.4 ที่ว่าปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านโครงสร้าง นโยบาย และบรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

5. ปัจจัยความเครียดในการทำงานโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิต

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 3 ที่ว่าปัจจัยความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน