

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่องผลของบุคลิกภาพแบบ MBTI เซวาร์อาร์มณ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอาชีพพนักงานต้อนรับบนภาคพื้นดิน สายการบินต้นทุนต่ำสายการบินหนึ่ง เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีแนวทางในการศึกษาวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่
 - 1.1 เพศ
 - 1.2 อายุพนักงาน
 - 1.3 สถานภาพสมรส
 - 1.4 อายุงาน
 - 1.5 รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน
2. ลักษณะบุคลิกภาพ 16 แบบตามแนวคิดของ MBTI ได้แก่
 - 2.1 ISTJ 2.5 ISFJ 2.9 INFJ 2.13 INTJ
 - 2.2 ISTP 2.6 ISFP 2.10 INFP 2.14 INTP
 - 2.3 ESTP 2.7 ESFP 2.11 ENFP 2.15 ENTP
 - 2.4 ESTJ 2.8 ESFJ 2.12 ENFJ 2.16 ENTJ

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

1. องค์ประกอบของเซวาร์อาร์มณ 5 องค์ประกอบ ได้แก่
 - 1.1 การตระหนักรู้ในตนเอง

- 1.2 การจัดระเบียบอารมณ์ของตน
- 1.3 การจูงใจตนเอง
- 1.4 การร่วมรู้สึก
- 1.5 ทักษะทางสังคม
2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 มิติ ได้แก่
 - 2.1 การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
 - 2.2 สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
 - 2.3 การเปิดโอกาสให้ใช้และพัฒนาศักยภาพของมนุษย์
 - 2.4 การให้โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง
 - 2.5 การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
 - 2.6 รัฐธรรมนูญในองค์การ
 - 2.7 จังหวะชีวิต
 - 2.8 ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ตารางที่ 3.1

แสดงระดับการวัดของตัวแปร

ประเภทของตัวแปร	ระดับของการวัด
ตัวแปรต้น	
1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่	
1.1 เพศ	นามบัญญัติ (Nominal Scale)
1.2 อายุพนักงาน	จัดอันดับ (Ordinal Scale)
1.3 สถานภาพสมรส	นามบัญญัติ (Nominal Scale)
1.4 อายุงาน	จัดอันดับ (Ordinal Scale)
1.5 รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน	จัดอันดับ (Ordinal Scale)
2. ลักษณะบุคลิกภาพ	นามบัญญัติ (Nominal Scale)
ตัวแปรตาม	
1. ระดับเซวน์อารมณ์	อันตรภาค (Interval Scale)
2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน	อันตรภาค (Interval Scale)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานต้อนรับภาคพื้นดินของสายการบิน
ต้นทุนต่ำสายการบินหนึ่งจำนวน 150 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบวัด
บุคลิกภาพ แบบสอบวัดเชาวน์อารมณ์และแบบประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงาน แบ่งออกเป็น
4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานต้อนรับภาคพื้นดิน
มีข้อคำถามรวม 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน รายได้ต่อเดือนโดยเฉลี่ย

ส่วนที่ 2 แบบสอบวัดบุคลิกภาพ

ผู้วิจัยขออนุญาตใช้แบบสอบวัดบุคลิกภาพแบบ MBTI ที่ศาสตราจารย์ ดร.
ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ ได้เรียบเรียงและหาค่ามาตรฐานไว้แล้วมาใช้วัดลักษณะบุคลิกภาพ 16
แบบจำนวน 94 ข้อ โดยมีค่าความเชื่อมั่น ดังนี้ (อ้างถึงในกนกวรรณ มหิวรรณ, 2544)

ตารางที่ 3.2

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบวัด MBTI

ลักษณะของมาตรวัดบุคลิกภาพ	ค่าความเชื่อมั่น
Extroversion – Introversion (E-I)	.86
Sensing – Intuition (S-N)	.76
Thinking – Feeling (T-F)	.71
Judgement – Perception (J-P)	.80

ส่วนที่ 3 แบบสอบวัดเชาวน์อารมณ์

ผู้วิจัยได้ขออนุญาตนำแบบสอบวัดที่คุณทิพย์สุดา เผือกสกนธ์ ซึ่งพัฒนาขึ้น
จากแบบสอบวัดของผู้ช่วยศาสตราจารย์ธีระศักดิ์ กำปรรณารักษ์ เมื่อปีพ.ศ. 2547 ตามแนวคิด

ของโกลแมน (1999) มาใช้วัดเชาวน์อารมณ์ทั้ง 5 ด้าน รวม 63 ข้อ ใช้มาตรวัดแบบบังคับเลือก และมีระดับการวัดประเภทช่วง 3 ระดับ คือ ใช่ ไม่แน่ใจ ไม่ใช่ และนำแบบสอบวัดมาหาค่าความเชื่อมั่นอีกครั้งหนึ่ง

ตารางที่ 3.3

เกณฑ์ในการให้คะแนนของแบบสอบวัดเชาวน์อารมณ์

ข้อความ	เกณฑ์ในการให้คะแนน		
	ใช่	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช่
ทางบวก	2	1	0
ทางลบ	0	1	2

เกณฑ์ในการแจกแจงคะแนน พิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ คือ

คะแนนเฉลี่ย $0.00 - 0.66 =$ ระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ย $0.67 - 1.33 =$ ระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย $1.34 - 2.00 =$ ระดับสูง

ส่วนที่ 4 แบบประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผู้วิจัยได้ขออนุญาตนำแบบประเมินที่คุณพนิชา ปรีชาสร้างขึ้นเมื่อปีพ.ศ.

2547 ตามแนวคิดของวอลตัน (1975) โดยประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 องค์ประกอบ ทั้งหมด 46 ข้อ โดยใช้มาตรประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ คำตอบเป็นแบบเลือกตอบจาก เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5) ถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมิน ดังแสดงในตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4

แสดงจำนวนข้อคำถามและค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	จำนวนข้อ	ความเชื่อมั่น
1.การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	6	.88
2.สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	6	.84

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

แสดงจำนวนข้อคำถามและค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	จำนวนข้อ	ความเชื่อมั่น
3.การเปิดโอกาสให้ใช้และพัฒนาศักยภาพของมนุษย์	5	.78
4.การให้โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง	6	.77
5.การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	5	.63
6.รัฐธรรมนูญในองค์การ	6	.71
7.จังหวะชีวิต	5	.63
8.ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม / ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	7	.76
รวมทุกด้าน	46	.91

เกณฑ์ในการแจกแจงคะแนน พิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ คือ

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 = ระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.66 = ระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.67 – 5.00 = ระดับสูง

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เนื่องจากแบบสอบถาม MBTI เป็นแบบสอบถามที่ได้มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับในการศึกษาวิจัยในด้านบุคลิกภาพอย่างกว้างขวางแล้ว ทางผู้วิจัยจึงไม่ได้นำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น และแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของคุณพริษา ปรีชา เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของวอลตัน ซึ่งเป็นแนวคิดเดียวกันกับการวิจัยในครั้งนี้และมีค่าความน่าเชื่อถือในระดับสูง คือ 0.91 ฉะนั้นทางผู้วิจัยจึงไม่ได้นำแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานมาหาค่าความเชื่อมั่นเช่นกัน ส่วนแบบสอบถามเชาวน์อารมณ์ ผู้วิจัยได้นำมาหาค่าความเชื่อมั่น(Reliability) อีกครั้งหนึ่ง โดยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มที่คล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นดังแสดงในตารางที่ 3.5

ตารางที่ 3.5
แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัดเชาวน์อารมณ์

องค์ประกอบเชาวน์อารมณ์	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง	8	.81
ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตน	6	.67
ด้านการจูงใจตนเอง	10	.99
ด้านการร่วมรู้สึก	6	.99
ด้านทักษะทางสังคม	10	.99
รวมทุกด้าน	40	.87

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากองค์การไปยังฝ่ายทรัพยากรบุคคล โดยขอความร่วมมือจากพนักงานจำนวน 150 คน ในการตอบแบบสอบถาม โดยทำการเก็บข้อมูลจากพนักงานตั้งแต่วันที่ 4 มิถุนายน 2550 ถึงวันที่ 15 มิถุนายน 2550 และได้รับแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์คืนทั้งหมด จำนวน 128 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

จากข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Science : SPSS for Window) ซึ่งใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของประชากร ใช้ค่าความถี่และร้อยละ
2. การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะบุคลิกภาพ เชาวน์อารมณ์คุณภาพชีวิตในการทำงาน ใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแจกแจงความถี่และร้อยละ
3. การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปรต่อไปนี้ใช้การทดสอบค่าที (t-test)
 - 3.1 เพศกับเชาวน์อารมณ์
 - 3.2 เพศกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

4. การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปรต่อไปนี้ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

- 4.1 อายุพนักงานกับเชาวน์อารมณ์
- 4.2 อายุพนักงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 4.3 สถานภาพสมรสกับเชาวน์อารมณ์
- 4.4 สถานภาพสมรสกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 4.5 อายุงานกับเชาวน์อารมณ์
- 4.6 อายุงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 4.7 รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนกับเชาวน์อารมณ์
- 4.8 รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 4.9 ลักษณะบุคลิกภาพกับเชาวน์อารมณ์

5. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของเชาวน์อารมณ์ในแต่ละมิติกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Product Moment Correlation)

6. การทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้องค์ประกอบด้านเชาวน์อารมณ์เป็นตัวแปรต้น ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าสถิติต่างๆแสดงในตารางที่ 3.6

ตารางที่ 3.6

สมมติฐานการวิจัย สมมติฐานทางสถิติและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้
สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุพนักงาน สถานภาพสมรส อายุงานและรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับเชาวน์อารมณ์แตกต่างกัน	

ตารางที่ 3.6 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย สมมติฐานทางสถิติและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับเซวาร์อารมณ์แตกต่างกัน สมมติฐานทางสถิติที่ 1.1 H_0 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับเซวาร์อารมณ์ไม่แตกต่างกัน H_1 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับเซวาร์อารมณ์แตกต่างกัน	t-test independent
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2 อายุพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับเซวาร์อารมณ์แตกต่างกัน สมมติฐานทางสถิติที่ 1.2 H_0 : อายุพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับเซวาร์อารมณ์ไม่แตกต่างกัน H_1 : อายุพนักงานที่แตกต่างกันอย่างน้อย 2 ระดับมีผลต่อระดับเซวาร์อารมณ์แตกต่างกัน	One Way ANOVA
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับเซวาร์อารมณ์แตกต่างกัน สมมติฐานทางสถิติที่ 1.3 H_0 : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับเซวาร์อารมณ์ไม่แตกต่างกัน H_1 : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันอย่างน้อย 2 ระดับมีผลต่อระดับเซวาร์อารมณ์แตกต่างกัน	One Way ANOVA
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.4 อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับเซวาร์อารมณ์แตกต่างกัน สมมติฐานทางสถิติที่ 1.4 H_0 : อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับเซวาร์อารมณ์ไม่แตกต่างกัน H_1 : อายุงานที่แตกต่างกันอย่างน้อย 2 ระดับมีผลต่อระดับเซวาร์อารมณ์แตกต่างกัน	One Way ANOVA

ตารางที่ 3.6 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย สมมติฐานทางสถิติและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.5 รายได้โดยเฉลี่ยที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับเชาวน์อารมณ์แตกต่างกัน สมมติฐานทางสถิติที่ 1.5 H_0 : รายได้โดยเฉลี่ยที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับเชาวน์อารมณ์ไม่แตกต่างกัน H_1 : รายได้โดยเฉลี่ยที่แตกต่างกันอย่างน้อย 2 ระดับมีผลต่อระดับเชาวน์อารมณ์แตกต่างกัน	One Way ANOVA
<u>สมมติฐานการวิจัยที่ 2</u> ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุพนักงาน สถานภาพสมรส อายุงานและรายได้ต่อเดือนโดยเฉลี่ยที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	
สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน สมมติฐานทางสถิติที่ 2.1 H_0 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน H_1 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	t-test independent
สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2 อายุพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน สมมติฐานทางสถิติที่ 2.2 H_0 : อายุพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน H_1 : อายุพนักงานที่แตกต่างกันอย่างน้อย 2 ระดับมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	One Way ANOVA

ตารางที่ 3.6 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย สมมติฐานทางสถิติและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้
สมมติฐานการวิจัยที่ 2.3 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน สมมติฐานทางสถิติที่ 2.3 H_0 : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน H_1 : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันอย่างน้อย 2 ระดับมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	One Way ANOVA
สมมติฐานการวิจัยที่ 2.4 อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน สมมติฐานทางสถิติที่ 2.4 H_0 : อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน H_1 : อายุงานที่แตกต่างกันอย่างน้อย 2 ระดับมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	One Way ANOVA
สมมติฐานการวิจัยที่ 2.5 รายได้โดยเฉลี่ยที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อแตกต่างกัน สมมติฐานทางสถิติที่ 2.5 H_0 : รายได้โดยเฉลี่ยที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน H_1 : รายได้โดยเฉลี่ยที่แตกต่างกันอย่างน้อย 2 ระดับมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	One Way ANOVA

ตารางที่ 3.6 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย สมมติฐานทางสถิติและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้
สมมติฐานการวิจัยที่ 3 ลักษณะบุคลิกภาพของพนักงานต้อนรับภาคพื้นดินที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับเขาวนอารมณ์แตกต่างกัน	One Way ANOVA
สมมติฐานการวิจัยที่ 4 องค์ประกอบของเขาวนอารมณ์ในแต่ละมิติมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	
สมมติฐานการวิจัยที่ 4.1 องค์ประกอบเขาวนอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม สมมติฐานทางสถิติที่ 4.1 H_0 : องค์ประกอบเขาวนอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม H_1 : องค์ประกอบเขาวนอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	Pearson Correlation
สมมติฐานการวิจัยที่ 4.2 องค์ประกอบเขาวนอารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเองมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม สมมติฐานทางสถิติที่ 4.2 H_0 : องค์ประกอบเขาวนอารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเองไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม H_1 : องค์ประกอบเขาวนอารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเองมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	Pearson Correlation
สมมติฐานการวิจัยที่ 4.3 องค์ประกอบเขาวนอารมณ์ด้านการจูงใจตนเองมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม สมมติฐานทางสถิติที่ 4.3 H_0 : องค์ประกอบเขาวนอารมณ์ด้านการจูงใจตนเองไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม H_1 : องค์ประกอบเขาวนอารมณ์ด้านการจูงใจตนเองมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	Pearson Correlation

ตารางที่ 3.6 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย สมมติฐานทางสถิติและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้
สมมติฐานการวิจัยที่ 4.4 องค์ประกอบเขาวน้อารมณ์ด้านการร่วมรู้สึกมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม สมมติฐานทางสถิติที่ 4.4 H_0 : องค์ประกอบเขาวน้อารมณ์ด้านการร่วมรู้สึกไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม H_1 : องค์ประกอบเขาวน้อารมณ์ด้านการร่วมรู้สึกมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	Pearson Correlation
สมมติฐานการวิจัยที่ 4.5 องค์ประกอบเขาวน้อารมณ์ด้านทักษะทางสังคม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม สมมติฐานทางสถิติที่ 4.5 H_0 : องค์ประกอบเขาวน้อารมณ์ด้านทักษะทางสังคมไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม H_1 : องค์ประกอบเขาวน้อารมณ์ด้านทักษะทางสังคมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	Pearson Correlation