

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง บุคลิกภาพแบบ MBTI เซาว์นอารมณ์ ที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานต้อนรับภาคพื้นดินของสายการบินต้นทุนต่ำสายการบินหนึ่ง ผู้วิจัยได้ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 150 คน โดยได้ส่งแบบสอบถามที่ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 4 ส่วน คือ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามวัดบุคลิกภาพ แบบสอบถามวัดเซาว์นอารมณ์ และแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์คืนทั้งหมด 128 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.33 จากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ผลและนำเสนอผลการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล บุคลิกภาพ เซาว์นอารมณ์ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของประชากร

ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เพิ่มเติม

ส่วนที่ 1

ลักษณะส่วนบุคคล บุคลิกภาพ เซาว์นอารมณ์ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของประชากร

ตารางที่ 4.1

การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของประชากร (n = 128)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	40	31.3
1.2 หญิง	88	68.7
2. อายุ		
2.1 21 - 25 ปี	57	44.5
2.2 26 - 30 ปี	59	46.1
2.3 31 - 35 ปี	12	9.4
2.4 36 ปีขึ้นไป	-	0
3. สถานภาพสมรส		
4.1 โสด	128	100
4.2 สมรส	-	-
4.3 อื่นๆ	-	-
4. อายุงานในองค์กร		
5.1 0-1ปีแต่ไม่ครบ 1 ปี	31	24.2
5.2 1-2 ปีแต่ไม่ครบ 2 ปี	39	30.5
5.3 2-3 ปีแต่ไม่ครบ 3 ปี	34	26.6
5.4 3 ปีขึ้นไป	24	18.8
5. รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน (รวมเงินเดือนและรายได้อื่นๆ)		
6.1 15,000-20,000บาท	102	79.7
6.2 20,001-25,000 บาท	22	17.2
6.3 25,001-30,000 บาท	4	3.1
6.4 30,001 ขึ้นไป	-	-

จากตารางที่ 4.1 แสดงการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า พนักงานต้อนรับภาคพื้นดินที่เป็นประชากรในการศึกษาคั้งนี้ มีลักษณะ

1. เพศ : ประชากรเป็นเพศหญิงจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 68.7 เพศชายจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3
2. อายุ : ประชากรโดยส่วนใหญ่มีอายุ 26 - 30 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 46.1 รองลงมามีอายุ 21 - 25 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 44.5 และกลุ่มอายุ 31- 35 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 9.4
3. สถานภาพสมรส : ประชากรทั้งหมดมีสถานภาพโสด จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 100
4. อายุงานในองค์กร : ประชากรโดยส่วนใหญ่มีอายุงาน 1 - 2 ปีแต่ไม่ครบ 2 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 รองลงมามีอายุงาน 2 - 3 ปีแต่ไม่ครบ 3ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 26.6 และอายุงาน 0 - 1 ปีแต่ไม่ครบ 1 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 24.2 กลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุดมีอายุงาน 3 ปีขึ้นไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8
5. รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน : ประชากรโดยส่วนใหญ่ มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนซึ่งรวมเงินเดือนและรายได้อื่นๆ 15,000 - 20,000 บาท จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 79.7 รองลงมาได้แก่กลุ่มที่มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือกลุ่มที่มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน 25,001 - 30,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1

ตารางที่ 4.2

การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ จำแนกตามลักษณะบุคลิกภาพแบบ MBTI

ลักษณะบุคลิกภาพแบบ MBTI	จำนวน	ร้อยละ
1. ESTJ	29	22.7
2. ISTJ	19	14.8
3. ESFJ	18	14.1
4. ISFJ	12	9.4
ISFP	12	9.4
5. ESTP	9	7.0

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ จำแนกตามลักษณะบุคลิกภาพแบบ MBTI

ลักษณะบุคลิกภาพแบบ MBTI	จำนวน	ร้อยละ
6. ISTP	6	4.7
7. ESFP	7	5.5
8. INFP	3	2.3
ENTJ	3	2.3
9. INFJ	2	1.6
INTJ	2	1.6
INTP	2	1.6
10. ENTP	1	0.8
ENFP	1	0.8
ENFJ	1	0.8
รวม	128	100

จากตารางที่ 4.2 แสดงการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละจำแนกตามลักษณะบุคลิกภาพแบบ MBTI พบว่า พนักงานต้อนรับภาคพื้นดินที่เป็นประชากรในการศึกษาคั้งนี้ส่วนใหญ่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ ESTJ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7 รองลงมาเป็นบุคลิกภาพแบบ ISTJ ESFJ ISFJ ISFP ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3

การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ จำแนกตามลักษณะบุคลิกภาพแบบ 4 แบบ

ลักษณะบุคลิกภาพ	บุคลิกภาพ	จำนวน	รวม	ร้อยละ
SJ	ISTJ	19	78	61
	ISFJ	12		
	ESTJ	29		
	ESFJ	18		

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ จำแนกตามลักษณะบุคลิกภาพแบบ 4 แบบ

ลักษณะบุคลิกภาพ	บุคลิกภาพ	จำนวน	รวม	ร้อยละ
SP	ISTP	6	34	26.6
	ISFP	12		
	ESTP	9		
	ESFP	7		
NF	INFJ	2	7	5.5
	INFP	3		
	ENFJ	1		
	ENFP	1		
NT	INTJ	2	9	7
	INTP	2		
	ENTP	2		
	ENTJ	3		

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ประชากรส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบ SJ จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 61 รองลงมา ได้แก่บุคลิกภาพแบบ SP จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 26.6 บุคลิกภาพแบบ NT จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7 และบุคลิกภาพแบบ NF จำนวน 7 คนคิดเป็นร้อยละ 5.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4

การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ จำแนกตามลักษณะองค์ประกอบชาวน์อารมณ์

องค์ประกอบชาวน์อารมณ์	ต่ำ (0.00-0.66)		ปานกลาง (0.67-1.33)		สูง (1.34-2.00)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง	12	9.4	62	48.4	54	42.2
2. ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง	4	3.1	104	81.3	20	15.6
3. ด้านการจูงใจตนเอง	1	0.8	28	21.9	99	77.3
4. ด้านการร่วมรู้สึก	1	0.8	47	36.7	80	62.5
5. ด้านทักษะทางสังคม	3	2.3	45	35.2	80	62.5
รวมทุกด้าน	1	0.8	45	35.2	82	64.0

จากตารางที่ 4.4 แสดงการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละขององค์ประกอบทางชาวน์อารมณ์ พบว่า ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีระดับชาวน์อารมณ์รวมทุกด้านโดยรวมอยู่ในระดับสูง คือ กลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.34- 2.00 มีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 64.1 รองลงมาได้แก่ ระดับชาวน์อารมณ์รวมทุกด้านโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.33 มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 35.2 และระดับชาวน์อารมณ์รวมทุกด้านโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ คือกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 0.00 – 0.66 มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8

ตารางที่ 4.5

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบชาวน์อารมณ์

องค์ประกอบชาวน์อารมณ์	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับชาวน์อารมณ์
1. ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง	1.22	.425	ปานกลาง
2. ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง	1.14	.321	ปานกลาง
3. ด้านการจูงใจตนเอง	1.59	.321	สูง
4. ด้านการร่วมรู้สึก	1.54	.367	สูง

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบเชาวน์อารมณ์

องค์ประกอบเชาวน์อารมณ์	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับเชาวน์อารมณ์
5. ด้านทักษะทางสังคม	1.48	.327	สูง
รวมทุกด้าน	1.41	.225	สูง

จากตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของเชาวน์อารมณ์ พบว่า องค์ประกอบด้านการรู้จักตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.59 ซึ่งสูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ องค์ประกอบด้านการร่วมรู้สึก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.54 และองค์ประกอบด้านทักษะทางสังคม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.48 มีระดับเชาวน์อารมณ์ในระดับสูงเช่นกัน ส่วนองค์ประกอบด้านการตระหนักรู้ในตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.22 และองค์ประกอบด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 1.14 มีเชาวน์อารมณ์ในระดับปานกลาง สำหรับค่าเฉลี่ยเชาวน์อารมณ์โดยรวมเท่ากับ 1.41 ซึ่งอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 4.6

การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ จำแนกตามลักษณะขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ต่ำ (1.00-2.33)		ปานกลาง (2.34-3.66)		สูง (3.67-5.00)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	42	32.8	70	54.7	146	12.5
2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	46	35.9	66	51.6	16	12.5
3. ด้านการเปิดโอกาสให้ใช้และพัฒนาศักยภาพของมนุษย์	21	16.4	42	32.8	65	50.8
4. ด้านการให้โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง	27	21.1	55	43	46	35.9

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ จำแนกตามลักษณะองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ต่ำ (1.00-2.33)		ปานกลาง (2.34-3.66)		สูง (3.67-5.00)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	16	12.5	56	43.8	56	43.8
6. ด้านรัฐธรรมนูญในองค์การ	23	18	53	41.4	52	40.6
7. ด้านจังหวะชีวิต หรือความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	38	29.7	68	53.1	22	17.2
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	21	16.4	74	57.8	33	25.8
รวมทุกด้าน	15	11.7	88	68.8	25	19.5

จากตารางที่ 4.6 แสดงการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานรวมทุกด้านโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.51-3.50 มีจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 68.8 รองลงมาได้แก่ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานรวมทุกด้านโดยรวมอยู่ในระดับสูง คือกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.51-5.00 มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานรวมทุกด้านโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ คือกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.00-2.50 มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7

ตารางที่ 4.7

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม	2.83	.663	ปานกลาง
2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความ ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	2.78	.717	ปานกลาง
3. ด้านการเปิดโอกาสให้ใช้และพัฒนา ศักยภาพของมนุษย์	3.33	.764	ปานกลาง
4. ด้านการให้โอกาสในการพัฒนา สมรรถภาพของตนเอง	3.25	.741	ปานกลาง
5. ด้าน การทำงานร่วมกันและ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.37	.971	ปานกลาง
6. ด้านรัฐธรรมนูญในองค์การ	3.27	.764	ปานกลาง
7. ด้านจังหวะชีวิต หรือความสมดุล ระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	2.82	.685	ปานกลาง
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม หรือความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	3.11	.658	ปานกลาง
รวมทุกด้าน	3.08	.491	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานในทุกๆด้านมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยองค์ประกอบด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ซึ่งสูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ องค์ประกอบด้านการเปิดโอกาสให้ใช้และพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 องค์ประกอบด้านรัฐธรรมนูญในองค์การมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 และองค์ประกอบด้านการให้โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ส่วนองค์ประกอบด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริม

สุขภาพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 2.78 สำหรับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมเท่ากับ 3.08 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 2

การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยในครั้งนี้ กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุพนักงาน อายุงานและรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับเซาว์นอารมณ์แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับเซาว์นอารมณ์แตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติที่ 1.1

H_0 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับเซาว์นอารมณ์ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับเซาว์นอารมณ์แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าทีขององค์ประกอบเซาว์นอารมณ์ระหว่างเพศชายและเพศหญิง

องค์ประกอบเซาว์นอารมณ์	ชาย (n=40)		หญิง (n=88)		t	p-value
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง	1.20	.449	1.23	.416	.060	.807
2. ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง	1.13	.302	1.14	.331	.706	.402
3. ด้านการจูงใจตนเอง	1.62	.343	1.57	.311	.011	.915
4. ด้านการร่วมรู้สึก	1.55	.398	1.53	.355	.000	.985
5. ด้านทักษะทางสังคม	1.47	.380	1.49	.302	1.790	.183
รวมทุกด้าน	1.42	.281	1.41	.228	.351	.555

จากตารางที่ 4.8 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยองค์ประกอบเซวาร์ อารมณ์ระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดยการทดสอบด้วยค่าที (t-test independent) พบว่า องค์ประกอบเซวาร์อารมณ์โดยรวมมีค่า p-value เท่ากับ .555 มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงยอมรับสมมติฐานทางสถิติ (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย สรุปได้ว่า เพศชาย และเพศหญิงมีองค์ประกอบเซวาร์อารมณ์ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบเซวาร์อารมณ์ในแต่ละด้าน พบว่า องค์ประกอบเซวาร์ อารมณ์มีค่า p-valueมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05ในทุกด้าน สรุปได้ว่า เพศชายและเพศ หญิงมีองค์ประกอบเซวาร์อารมณ์ในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2 อายุพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับเซวาร์อารมณ์แตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติที่ 1.2

H_0 : อายุพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับเซวาร์อารมณ์ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุพนักงานที่แตกต่างกันอย่างน้อย 2 ระดับมีผลต่อระดับเซวาร์อารมณ์แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยองค์ประกอบเซวาร์อารมณ์
จำแนกตามอายุ

องค์ประกอบเซวาร์อารมณ์	ค่าเฉลี่ย (x)			F Ratio	p-value
	21 – 25 ปี (n = 57)	26 – 30 (n = 59)	31 – 35 (n = 12)		
1. ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง	1.27	1.22	1.07	1.037	.358
2. ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง	1.13	1.10	1.36	3.375	.037*
3. ด้านการจูงใจตนเอง	1.59	1.60	1.48	.664	.516

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยองค์ประกอบเซวาร์มอร์น
จำแนกตามอายุ

องค์ประกอบเซวาร์มอร์น	ค่าเฉลี่ย (x)			F Ratio	p-value
	21 – 25 ปี (n = 57)	26 – 30 (n = 59)	31 – 35 (n = 12)		
4. ด้านการร่วมรู้สึก	1.52	1.57	1.43	.814	.445
5. ด้านทักษะทางสังคม	1.42	1.56	1.36	3.877	.023*
รวมทุกด้าน	1.40	1.43	1.34	.744	.477

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.9 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยองค์ประกอบเซวาร์มอร์นจำแนกตามอายุ พบว่า องค์ประกอบเซวาร์มอร์นโดยรวมมีค่า p-value เท่ากับ .477 มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงยอมรับสมมติฐานทางสถิติ (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย สรุปได้ว่า อายุแตกต่างกันมีระดับเซวาร์มอร์นโดยรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบเซวาร์มอร์นแต่ละด้าน พบว่า องค์ประกอบเซวาร์มอร์นด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเองและด้านทักษะทางสังคม มีค่า p-value เท่ากับ .037 และ .023 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สรุปได้ว่า อายุที่แตกต่างกันอย่างน้อย 2 ระดับมีองค์ประกอบเซวาร์มอร์นด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเองและด้านทักษะทางสังคมแตกต่างกัน และได้นำผลการวิเคราะห์มาเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Post Hoc Analysis) เพื่อพิจารณาว่าช่วงอายุใดมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 4.10

การวิเคราะห์ Post Hoc ขององค์ประกอบเซวณอารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง
จำแนกตามอายุ

อายุพนักงาน	21 – 25 ปี (x = 1.13)	26 – 30 ปี (x = 1.10)	31 -35 ปี (x = 1.36)
21 – 25 ปี (x = 1.13)	-	.718	-.020*
26 – 30 ปี (x = 1.10)	-.718	-	-.011*
31 – 35 ปี (x = 1.36)	.020*	.011*	-

* p < .05

จากตารางที่ 4.10 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบความแตกต่างอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 คือ ผู้ที่มีช่วงอายุ 31 – 35 ปี มีองค์ประกอบเซวณอารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเองสูงกว่าช่วงอายุ 21 – 30 ปี และสำหรับคู่อื่นไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11

การวิเคราะห์ Post Hoc ขององค์ประกอบเซวณอารมณ์ด้านทักษะทางสังคม
จำแนกตามอายุ

อายุพนักงาน	21 – 25 ปี (x = 1.42)	26 – 30 ปี (x = 1.56)	31 -35 ปี (x = 1.36)
21 – 25 ปี (x = 1.42)	-	-.017*	-.549
26 – 30 ปี (x = 1.56)	.017*	-	.045*
31 – 35 ปี (x = 1.36)	.549	-.045*	-

* p < .05

จากตารางที่ 4.11 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบความแตกต่างอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 คือ ผู้ที่มีช่วงอายุ 26 – 30 ปี มีองค์ประกอบเซวณอารมณ์ด้านทักษะทางสังคมสูงกว่าช่วงอายุ 21 – 25 ปี และ ช่วงอายุ 31 – 35 ปี สำหรับคู่อื่นไม่มีความแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3 อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับเซาว์นอารมณ์แตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติที่ 1.3

H_0 : อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับเซาว์นอารมณ์ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุงานที่แตกต่างกันอย่างน้อย 2 ระดับมีผลต่อระดับเซาว์นอารมณ์แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยองค์ประกอบเซาว์นอารมณ์

จำแนกตามอายุงาน

องค์ประกอบเซาว์นอารมณ์	ค่าเฉลี่ย (X)				F Ratio	p-value
	0 - 1 ปี (n=31)	1 - 2 ปี (n = 39)	2 - 3 ปี (n = 34)	3 ปีขึ้นไป (n = 24)		
1. ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง	1.13	1.37	1.18	1.19	2.213	.090
2. ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง	1.10	1.07	1.24	1.16	2.010	.116
3. ด้านการจูงใจตนเอง	1.58	1.57	1.60	1.59	.065	.978
4. ด้านการร่วมรู้สึก	1.47	1.62	1.50	1.55	.998	.396
5. ด้านทักษะทางสังคม	1.46	1.49	1.51	1.43	.326	.806
รวมทุกด้าน	1.37	1.44	1.43	1.40	.538	.657

จากตารางที่ 4.12 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยองค์ประกอบเซาว์นอารมณ์จำแนกตามอายุงาน พบว่า องค์ประกอบเซาว์นอารมณ์โดยรวมมีค่า p-value เท่ากับ .657 มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงยอมรับ

สมมติฐานทางสถิติ (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย สรุปได้ว่า อายุงานแตกต่างกันมีระดับเซวรณ์อารมณ์ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบเซวรณ์อารมณ์ในแต่ละด้าน พบว่า องค์ประกอบเซวรณ์อารมณ์มีค่า p-valueมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ในทุกด้าน สรุปได้ว่า องค์ประกอบเซวรณ์อารมณ์จำแนกตามอายุงาน มีองค์ประกอบเซวรณ์อารมณ์ในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.4 รายได้โดยเฉลี่ยที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับเซวรณ์อารมณ์แตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติที่ 1.4

H_0 : รายได้โดยเฉลี่ยที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับเซวรณ์อารมณ์ไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้โดยเฉลี่ยที่แตกต่างกันอย่างน้อย 2 ระดับมีผลต่อระดับเซวรณ์อารมณ์แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยองค์ประกอบเซวรณ์อารมณ์
จำแนกตามรายได้

องค์ประกอบเซวรณ์อารมณ์	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)			F Ratio	p-value
	15,000 – 20,000 (n =102)	20,001– 25,000 (n =22)	25,001– 30,000 (n =4)		
1. ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง	1.23	1.19	1.19	.122	.885
2. ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง	1.13	1.23	0.79	3.303	.040*
3. ด้านการภูมิใจตนเอง	1.56	1.69	1.70	1.715	.814
4. ด้านการร่วมรู้สึก	1.52	1.58	1.79	1.253	.289

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยองค์ประกอบเซวณอารมณ์
จำแนกตามรายได้

องค์ประกอบเซวณอารมณ์	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)			F Ratio	p-value
	15,000 – 20,000 (n =102)	20,001– 25,000 (n =22)	25,001– 30,000 (n =4)		
5. ด้านทักษะทางสังคม	1.45	1.58	1.58	1.456	.237
รวมทุกด้าน	1.40	1.48	1.44	.926	.399

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.13 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยองค์ประกอบเซวณอารมณ์จำแนกตามรายได้โดยเฉลี่ย พบว่า องค์ประกอบเซวณอารมณ์โดยรวมมีค่า p-value เท่ากับ .399 มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงยอมรับสมมติฐานทางสถิติ (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย สรุปได้ว่า รายได้โดยเฉลี่ยแตกต่างกันมีระดับเซวณอารมณ์ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบเซวณอารมณ์แต่ละด้าน พบว่า องค์ประกอบเซวณอารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง มีค่า p-value เท่ากับ .040 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สรุปได้ว่า รายได้ที่แตกต่างกันอย่างน้อย 2 ระดับมีองค์ประกอบเซวณอารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเองแตกต่างกัน และได้นำผลการวิเคราะห์มาเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Post Hoc Analysis) เพื่อพิจารณาว่าช่วงรายได้ใดมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 4.14

การวิเคราะห์ Post Hoc ขององค์ประกอบเซวณอารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง
จำแนกตามรายได้

รายได้	15,000 – 20,000 ($x = 1.13$)	20,001 – 25,000 ($x = 1.23$)	25,001 – 30,000 ($x = 0.79$)
15,000 – 20,000 ($x = 1.13$)	-	-.203	.036
20,001 – 25,000 ($x = 1.23$)	.203	-	.012*
25,001 – 30,000 ($x = 0.79$)	-.036	-.012*	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.14 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบความแตกต่างอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 คือ ผู้ที่มีรายได้ 20,001 – 25,000 บาท มีองค์ประกอบเซวณอารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเองสูงกว่าผู้ที่มีรายได้ 25,001 – 30,000 บาท สำหรับคู่อื่นไม่มีความแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุพนักงาน อายุงานและรายได้ต่อเดือนโดยเฉลี่ยที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติที่ 2.1

H_0 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างเพศชายและเพศหญิง

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ชาย (n=40)		หญิง (n=88)		t	p-value
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม	2.65	.636	2.92	.660	.033	.855
2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	2.89	.670	2.73	.736	1.114	.293
3. ด้านการเปิดโอกาสให้ใช้และพัฒนาศักยภาพของมนุษย์	3.20	.870	3.38	.708	1.817	.180
4. ด้านการให้โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง	3.24	.732	3.26	.749	1.071	.303
5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.26	.685	3.43	1.06	5.372	.022*
6. ด้านรัฐธรรมนูญในองค์การ	3.28	.842	3.26	.731	1.114	.293
7. ด้านจังหวะชีวิต หรือความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	2.81	.553	2.83	.741	2.803	.097
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม หรือความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	2.99	.653	3.17	.655	.076	.783
รวมทุกด้าน	3.03	.477	3.10	.498	.359	.550

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.15 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดยการทดสอบด้วยค่าที (t-test independent) พบว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีค่า p-value เท่ากับ .550 มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงยอมรับสมมติฐานทางสถิติ (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย สรุปได้ว่า เพศชายและเพศหญิงมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบเซวาร์นอารมณ์ในแต่ละด้าน พบว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่า p-value มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ในทุกด้าน ยกเว้นด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ซึ่งมีค่า p-value น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยมากกว่าเพศชาย จึงสรุปได้ว่า เพศหญิงมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมากกว่าเพศชาย

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2 อายุพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติที่ 2.2

H_0 : อายุพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุพนักงานที่แตกต่างกันอย่างน้อย 2 ระดับมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน
จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (X)			F Ratio	p-value
	21 – 25 ปี (n =57)	26 – 30 (n = 59)	31 – 35 (n =12)		
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม	2.92	2.74	2.85	1.122	.329
2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	2.76	2.82	2.69	.193	.825
3. ด้านการเปิดโอกาสให้ใช้และพัฒนาศักยภาพของมนุษย์	3.24	3.45	3.10	1.720	.183

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน
จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (X)			F Ratio	p-value
	21 – 25 ปี (n=57)	26 – 30 (n = 59)	31 – 35 (n=12)		
4. ด้านการให้โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง	3.14	3.37	3.21	1.474	.233
5. ด้าน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.20	3.55	3.32	1.881	.157
6. ด้านรัฐธรรมนูญในองค์การ	3.25	3.35	2.92	1.665	.193
7. ด้านจังหวะชีวิต หรือความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	2.80	2.90	2.53	1.470	.234
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	3.07	3.15	3.18	.289	.749
รวมทุกด้าน	3.05	3.14	2.98	.874	.420

จากตารางที่ 4.16 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามอายุ พบว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีค่า p-value เท่ากับ .420 มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงยอมรับสมมติฐานทางสถิติ(H_0) และปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย สรุปได้ว่า อายุแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละด้าน พบว่ามีค่า p-valueมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05ในทุกด้าน สรุปได้ว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามอายุจำแนกตามอายุงาน มีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.4 อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติที่ 2.4

H_0 : อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุงานที่แตกต่างกันอย่างน้อย 2 ระดับมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยของคัมภีร์คุณภาพชีวิตในการทำงาน
จำแนกตามอายุงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (X)				F Ratio	p-value
	0 - 1 ปี (n = 31)	1 - 2 ปี (n = 39)	2 - 3 ปี (n = 34)	3 ปีขึ้นไป (n = 24)		
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม	2.87	2.96	2.64	2.84	1.481	.223
2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.05	2.79	2.58	2.70	2.617	.054
3. ด้านการเปิดโอกาสให้ใช้และพัฒนาศักยภาพของมนุษย์	3.34	3.32	3.31	3.36	.025	.995
4. ด้านการให้โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง	3.18	3.29	3.26	3.28	.158	.924
5. ด้าน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.25	3.29	3.56	3.40	.329	.804
6. ด้านรัฐธรรมนูญในองค์การ	3.27	3.21	3.31	3.29	.122	.947

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน
จำแนกตามอายุงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (X)				F Ratio	p-value
	0 - 1 ปี (n = 31)	1 - 2 ปี (n = 39)	2 - 3 ปี (n = 34)	3 ปีขึ้นไป (n = 24)		
8. ด้านความเป็นประโยชน์ ต่อสังคมหรือความเกี่ยวข้อง สัมพันธ์กับสังคม	3.16	3.03	3.12	3.18	.356	.785
รวมทุกด้าน	3.12	3.08	3.02	3.11	.168	.918

จากตารางที่ 4.17 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามอายุงาน พบว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีค่า p-value เท่ากับ .918 มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงยอมรับสมมติฐานทางสถิติ (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย สรุปได้ว่า อายุงานแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละด้าน พบว่ามีค่า p-value มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ในทุกด้าน สรุปได้ว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามอายุงาน มีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.5 รายได้โดยเฉลี่ยที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติที่ 2.5

H_0 : รายได้โดยเฉลี่ยที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้โดยเฉลี่ยที่แตกต่างกันอย่างน้อย 2 ระดับมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน
จำแนกตามรายได้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (X)			F Ratio	p-value
	15,000 – 20,000 (n =102)	20,001– 25,000 (n =22)	25,001– 30,000 (n =4)		
1. การได้รับค่าตอบแทนที่ เพียงพอและ ยุติธรรม	2.76	3.10	3.17	2.957	.056
2. ด้านสภาพการทำงานที่มี ความปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ	2.75	2.84	3.38	1.591	.208
3. ด้านการเปิดโอกาสให้ใช้ และพัฒนาศักยภาพของ มนุษย์	3.26	3.55	3.90	2.515	.085
4. ด้านการให้โอกาสในการ พัฒนาสมรรถภาพของตนเอง	3.18	3.52	3.58	2.221	.113
5. ด้าน การทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคล อื่น	3.33	3.55	3.45	2.512	.085
6. ด้านรัฐธรรมนูญใน องค์การ	3.22	3.42	3.58	.997	.372
7. ด้านจังหวะชีวิต หรือ ความสมดุลระหว่างชีวิตงาน กับชีวิตด้านอื่น	2.78	2.98	3.05	1.045	.355
รวมทุกด้าน	302	3.27	3.50	3.875	.023*

* p < .05

จากตารางที่ 4.18 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามรายได้โดยเฉลี่ย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีค่า p-value เท่ากับ .023 จึงสรุปได้ว่ารายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันอย่างน้อย 2 ระดับมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติ (H_0) และยอมรับสมมติฐานการวิจัย

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละด้าน พบว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมมีค่า p-value เท่ากับ .037 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 สรุปได้ว่า รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันอย่างน้อย 2 ระดับมีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมและองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน และได้นำผลการวิเคราะห์มาเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Post Hoc Analysis) เพื่อพิจารณาว่าช่วงรายได้ใดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 4.19

การวิเคราะห์ Post Hoc ขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม
จำแนกตามรายได้

รายได้	15,000 – 20,000 ($x = 3.05$)	20,001 – 25,000 ($x = 3.26$)	25,001 – 30,000 ($x = 3.82$)
15,000 – 20,000 ($x = 3.05$)	-	-.033*	-.056
20,001 – 25,000 ($x = 3.26$)	.033*	-	-.383
25,001 – 30,000 ($x = 3.82$)	.056	.383	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.19 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบความแตกต่างอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 คือ ผู้ที่มีรายได้ 20,001 – 25,000 บาท มีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมสูงกว่าผู้ที่มีรายได้ 15,000 – 20,000 บาท สำหรับคู่อื่นไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20

การวิเคราะห์ Post Hoc ขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมจำแนกตามรายได้

รายได้	15,000 – 20,000 ($x = 3.05$)	20,001 – 25,000 ($x = 3.26$)	25,001 – 30,000 ($x = 3.82$)
15,000 – 20,000 ($x = 3.05$)	-	-.179	-.021*
20,001 – 25,000 ($x = 3.26$)	.179	-	-.112
25,001 – 30,000 ($x = 3.82$)	.021*	.112	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.20 เมื่อเปรียบเทียบรายค่าพบความแตกต่างอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 คือ ผู้ที่มีรายได้ 25,001 – 30,000 บาท มีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมสูงกว่าผู้ที่มีรายได้ 15,000 – 20,000 บาท สำหรับคู่อื่นไม่มีความแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 ลักษณะบุคลิกภาพของพนักงานต้อนรับภาคพื้นดินที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับเชาวน์อารมณ์แตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติที่ 3

H_0 : ลักษณะบุคลิกภาพของพนักงานต้อนรับภาคพื้นดินที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับเชาวน์อารมณ์ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ลักษณะบุคลิกภาพของพนักงานต้อนรับภาคพื้นดินที่แตกต่างกันอย่างน้อย 2 บุคลิกภาพมีผลต่อระดับเชาวน์อารมณ์แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยองค์ประกอบเซวาร์นอารมณ์
จำแนกตามลักษณะบุคลิกภาพ

เซวาร์นอารมณ์ บุคลิกภาพ	ค่าเฉลี่ย (X)							
	N	EQ1	EQ2	EQ3	EQ4	EQ5	EQรวม	ระดับ
ISTJ	19	1.18	1.17	1.48	1.42	1.40	1.35	สูง
ISFJ	12	1.27	1.06	1.55	1.39	1.52	1.39	สูง
ESTJ	29	1.40	1.21	1.74	1.60	1.60	1.54	สูง
ESFJ	18	1.19	1.16	1.5	1.66	1.54	1.43	สูง
ISTP	6	1.27	1.11	1.43	1.50	1.38	1.35	สูง
ISFP	12	1.08	1.15	1.40	1.49	1.26	1.28	ปานกลาง
ESTP	9	1.19	1.00	1.70	1.54	1.43	1.40	สูง
INFP	3	1.04	1.00	1.47	1.83	1.57	1.39	สูง
ENFJ	1	1.00	.83	1.50	2.00	1.90	1.48	สูง
ENFP	1	.50	1.50	2.00	1.33	1.30	1.35	สูง
INTJ	2	.81	1.00	1.45	1.50	1.30	1.23	ปานกลาง
INTP	2	1.13	1.17	1.65	1.67	1.45	1.43	สูง
ENTP	2	1.06	.67	1.70	1.50	1.55	1.35	สูง
ENTJ	3	1.29	1.28	1.43	1.50	1.40	1.38	สูง
F Ratio		.855	.808	1.442	.698	1.083	1.001	
p-value		.615	.667	.140	.782	.380	.460	

EQ1 = ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง

EQ2 = ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ตนเอง

EQ3 = ด้านการจูงใจตนเอง

EQ4 = ด้านการร่วมรู้สึก

EQ5 = ด้านทักษะทางสังคม

จากตารางที่ 4.21 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยองค์ประกอบเซวณอารมณ์จำแนกตามลักษณะบุคลิกภาพพบว่า องค์ประกอบเซวณอารมณ์โดยรวมมีค่า p-value เท่ากับ .460 มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงยอมรับสมมติฐานทางสถิติ และปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย สรุปได้ว่า ลักษณะบุคลิกภาพแตกต่างกันมีระดับเซวณอารมณ์ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบเซวณอารมณ์แต่ละด้าน พบว่า องค์ประกอบเซวณอารมณ์มีค่า p-value เท่ากับ .615 .667 .140 .782 และ .380 ตามลำดับ มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 สรุปได้ว่า บุคลิกภาพที่แตกต่างกันระดับเซวณอารมณ์แต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 4 องค์ประกอบของเซวณอารมณ์ในแต่ละมิติมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.1 องค์ประกอบเซวณอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม

สมมติฐานทางสถิติที่ 4.1

H_0 : องค์ประกอบเซวณอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม

H_1 : องค์ประกอบเซวณอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.2 องค์ประกอบเซวณอารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเองมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม

สมมติฐานทางสถิติที่ 4.2

H_0 : องค์ประกอบเซวณอารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม

H_1 : องค์ประกอบเซวณอารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.3 องค์ประกอบเขาวนอารมณ์ด้านการจูงใจตนเองมีความสัมพันธ์กับ
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม

สมมติฐานทางสถิติที่ 4.3

H_0 : องค์ประกอบเขาวนอารมณ์ด้านการจูงใจตนเองไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตใน
การทำงานโดยรวม

H_1 : องค์ประกอบเขาวนอารมณ์ด้านการจูงใจตนเองมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตใน
การทำงานโดยรวม

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.4 องค์ประกอบเขาวนอารมณ์ด้านการร่วมรู้สึกมีความสัมพันธ์กับคุณภาพ
ชีวิตในการทำงานโดยรวม

สมมติฐานทางสถิติที่ 4.4

H_0 : องค์ประกอบเขาวนอารมณ์ด้านการร่วมรู้สึกไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตใน
การทำงานโดยรวม

H_1 : องค์ประกอบเขาวนอารมณ์ด้านการร่วมรู้สึกมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการ
ทำงานโดยรวม

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.5 องค์ประกอบเขาวนอารมณ์ด้านทักษะทางสังคม มีความสัมพันธ์กับ
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม

สมมติฐานทางสถิติที่ 4.5

H_0 : องค์ประกอบเขาวนอารมณ์ด้านทักษะทางสังคมไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต
ในการทำงานโดยรวม

H_1 : องค์ประกอบเขาวนอารมณ์ด้านทักษะทางสังคมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตใน
การทำงานโดยรวม

ตารางที่ 4.22

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

เชาวน์อารมณ์ คุณภาพชีวิตในการทำงาน	การ ตระหนักรู้ ในตนเอง	การจัด ระเบียบ อารมณ์ ของตน	การจูงใจ ตนเอง	การร่วม รู้สึก	ทักษะทาง สังคม
1. การได้รับคำตอบแทนที่ เพียงพอและ ยุติธรรม	.049 (.580)	-.082 (.355)	-.008 (.933)	-.013 (.882)	.002 (.985)
2. ด้านสภาพการทำงานที่มี ความปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ	.067 (.451)	-.041 (.648)	.170 (.055)	-.023 (.797)	.105 (.237)
3. ด้านการเปิดโอกาสให้ใช้และ พัฒนาศักยภาพของมนุษย์	-.095 (.284)	-.035 (.692)	.220 (.013*)	.053 (.550)	.121 (.174)
4. ด้านการให้โอกาสในการ พัฒนาสมรรถภาพของตนเอง	-.054 (.547)	.050 (.578)	.152 (.086)	.010 (.915)	.072 (.417)
5. ด้าน การทำงานร่วมกันและ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	.033 (.714)	.063 (.480)	.166 (.060)	.057 (.523)	.147 (.097)
6. ด้านรัฐธรรมนูญในองค์การ	.072 (.419)	.050 (.574)	.221 (.012*)	.059 (.507)	.098 (.270)
7. ด้านจังหวะชีวิต หรือความ สมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต ด้านอื่น	.152 (.086)	.024 (.787)	.178 (.045*)	.064 (.476)	.084 (.345)
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อ สังคมหรือความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ กับสังคม	-.089 (.317)	.079 (.378)	.197 (.025*)	-.067 (.449)	.085 (.339)
คุณภาพชีวิตในการทำงานรวม	.019 (.834)	.020 (.826)	.232 (.008**)	.020 (.826)	.125 (.161)

* $p < .05$, ** $p < .01$ ตัวเลขในวงเล็บแสดงค่า p-value

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างองค์ประกอบเชาว์อารมณ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมพบว่า มีเพียงองค์ประกอบเชาว์อารมณ์ด้านการจูงใจตนเองเท่านั้นที่มี p-value น้อยกว่า .05 ส่วนองค์ประกอบอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบเชาว์อารมณ์ด้านการจูงใจตนเองกับคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการเปิดโอกาสให้ใช้และพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ มีค่า p-value เท่ากับ .013 ด้านรัฐธรรมนูญในองค์การมีค่า p-value เท่ากับ .012 ด้านจังหวะชีวิต หรือความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นมีค่า p-value เท่ากับ .045 และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมมีค่า p-value เท่ากับ .025 จึงสรุปได้ว่า องค์ประกอบเชาว์อารมณ์ด้านการจูงใจตนเองมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการเปิดโอกาสให้ใช้และพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ ด้านรัฐธรรมนูญในองค์การ ด้านจังหวะชีวิต หรือความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ส่วนองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านอื่นๆ นอกเหนือจากนี้ไม่มีความสัมพันธ์กับเชาว์อารมณ์ด้านการจูงใจตนเอง

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เพิ่มเติม

การสร้างสมการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงาน

การสร้างสมการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงาน มีตัวแปรต้น คือ องค์ประกอบเชาว์อารมณ์ทั้ง 5 ด้าน ว่ามี องค์ประกอบใดจะสามารถทำนายระดับคุณภาพชีวิตการทำงานได้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ดังนี้

ตารางที่ 4.23

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอนสำหรับทำนายคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตัวแปร (ค่าคงที่)	R	R ²	Adj. R ²	F	B	SE B	t	Sig-t
					2.521	.214	11.757	.000*
การจูงใจตัวเอง	.232	.054	.047	7.195	.036	.013	2.682	.008*

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน พบว่า องค์ประกอบ
เขาวนอารมณ์ด้านการจูงใจตัวเองสามารถใช้ทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 4.7 ซึ่ง
ค่อนข้างน้อยจึงยังไม่เหมาะที่จะนำมาใช้ในการทำนายตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

$$\text{คุณภาพชีวิตในการทำงาน} = 2.521 + .036 (\text{การจูงใจตัวเอง})$$

เกณฑ์การจัดระดับคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงาน พิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย พบว่า

- | | |
|----------------------------------|-------------------------|
| (1) คุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำ | คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 |
| (2) คุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลาง | คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.66 |
| (3) คุณภาพชีวิตในการทำงานสูง | คะแนนเฉลี่ย 3.67 – 5.00 |

เกณฑ์คะแนนในการตอบระดับเขาวนอารมณ์ด้านการจูงใจตนเอง

- | | | |
|---------------------|---|---------------------------|
| (1) คะแนนการตอบ = 0 | → | $2.521 + .036(0) = 2.521$ |
| (2) คะแนนการตอบ = 1 | → | $2.521 + .036(1) = 2.557$ |
| (3) คะแนนการตอบ = 2 | → | $2.521 + .036(2) = 2.593$ |

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ไม่ว่าจะมึ่ระดับเขาวนอารมณ์ด้านการจูงใจตนเองในระดับใด
สามารถทำนายถึงผลของคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลางเหมือนกัน