

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง "กลวิธีการเผชิญปัญหาและความหวังในการทำงาน: กรณีศึกษาธุรกิจนำเข้าและส่งออกแห่งหนึ่ง" ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานของธุรกิจนำเข้าและส่งออกแห่งหนึ่งจำนวน 160 ชุด และเก็บรวบรวมกลับคืนมา เมื่อปลายเดือนมกราคม พ.ศ. 2552 หลังจากนั้นทำการตรวจสอบเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์ คงเหลือแบบสอบถามที่ใช้ได้จำนวน 141 ชุด คิดเป็นร้อยละ 88.13 ของจำนวนแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ผลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรทั้งหมด

- 1.1 ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
- 1.2 กลวิธีการเผชิญปัญหาของกลุ่มตัวอย่าง
- 1.3 ระดับความหวังในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เพิ่มเติม การศึกษาสมการทำนายระดับความหวังในการทำงานจากรูปแบบกลวิธีการเผชิญปัญหา

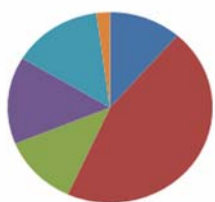
ส่วนที่ 1 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรทั้งหมด

1.1 ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะส่วนบุคคลที่ศึกษาในการวิจัยนี้ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน และตำแหน่งงาน โดยข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้แสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1

แสดงจำนวน ร้อยละ และแผนภาพ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (n=141)

ตัวแปร			จำนวน (คน)	ร้อยละ	แผนภาพแสดงจำนวน
1. เพศ	ชาย	(ก)	36	25.5	 ■ ก ■ ข
	หญิง	(ข)	105	74.5	
2. อายุ	21-25 ปี	(ก)	31	22.0	 ■ ก ■ ข ■ ค ■ ง ■ จ
	26-30 ปี	(ข)	46	32.6	
	31-35 ปี	(ค)	20	14.2	
	36-40 ปี	(ง)	30	21.3	
	41 ปีขึ้นไป	(จ)	14	9.9	
3. ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	(ก)	5	3.5	 ■ ก ■ ข ■ ค
	ปริญญาตรี	(ข)	122	86.5	
	สูงกว่าปริญญาตรี	(ค)	14	9.9	
4. สถานภาพสมรส	โสด	(ก)	96	68.1	 ■ ก ■ ข ■ ค
	สมรส	(ข)	42	29.8	
	แยกกันอยู่/หม้าย/หย่า	(ค)	3	2.1	
5. อายุการทำงาน	น้อยกว่า 1 ปี	(ก)	16	11.3	 ■ ก ■ ข ■ ค ■ ง ■ จ ■ ฉ
	1-5 ปี	(ข)	64	45.4	
	6-10 ปี	(ค)	17	12.1	
	11-15 ปี	(ง)	21	14.9	
	16-20 ปี	(จ)	20	14.2	
	21 ปีขึ้นไป	(ฉ)	3	2.1	
6. ตำแหน่งงาน	พนักงานทั่วไป	(ก)	123	87.2	 ■ ก ■ ข ■ ค
	พนักงานอาวุโส	(ข)	7	5.0	
	ผู้จัดการ	(ค)	11	7.8	

จากตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน ร้อยละ และลักษณะการกระจาย จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้ดังนี้

เพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานเพศหญิง มีจำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 74.5 ในขณะที่เป็นพนักงานเพศชายจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5

อายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 26-30 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 32.6 รองลงมาคืออายุอยู่ในช่วง 21-25 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 22 และช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างที่พบน้อยที่สุดคือช่วง 41 ปีขึ้นไป มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 9.9

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 86.5 รองลงมาคือระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 9.9 และระดับการศึกษาที่น้อยที่สุดของกลุ่มตัวอย่างคือต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5

สถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มีจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 68.1 รองลงมาคือสถานภาพสมรส จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 29.8 และมีสถานภาพแยกกันอยู่หรือหย่าหรือหย่ากันน้อยที่สุดคือมีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1

อายุงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงานอยู่ในช่วง 1-5 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 45.4 รองลงมาคืออายุงานอยู่ในช่วง 11-15 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 และช่วงอายุงานของกลุ่มตัวอย่างที่พบน้อยที่สุดคือช่วง 21 ปีขึ้นไป มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1

ตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นระดับพนักงานทั่วไป จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 87.2 รองลงมาคือระดับผู้จัดการ มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8 และเป็นระดับพนักงานอาวุโสที่น้อยที่สุด มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5

ตารางที่ 4.2

แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของอายุ และอายุการทำงานของพนักงาน

ลักษณะส่วนบุคคล	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	$\bar{x}$	SD
อายุ (ปี)	22	50	31.82	6.97
อายุการทำงาน (ปี)	0.03	30	7.53	6.71

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของอายุ และอายุการทำงานของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่า

อายุ กลุ่มตัวอย่างมีอายุต่ำสุด 22 ปี และสูงสุด 50 ปี โดยมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 31.82 ปี

อายุการทำงาน กลุ่มตัวอย่างมีอายุการทำงานต่ำสุด 10 วัน และสูงสุด 30 ปี โดยมีอายุงานเฉลี่ย 7.53 ปี

ตารางที่ 4.3

แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของกลวิธีการเผชิญปัญหา จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (n=141)

ตัวแปร		จำนวน (คน)	ร้อยละ	กลวิธีการเผชิญปัญหา					
				แบบมุ่งจัดการกับ ปัญหา		แบบแสวงหาการ สนับสนุนทางสังคม		แบบหลีกเลี่ยง	
				$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. เพศ	ชาย	36	25.5	3.70 สูง	0.50	3.14 ปานกลาง	0.68	2.49 ปานกลาง	0.59
	หญิง	105	74.5	3.57 ปานกลาง	0.42	3.43 ปานกลาง	0.55	2.59 ปานกลาง	0.52
2. อายุ	21-25 ปี	31	22.0	3.40 ปานกลาง	0.51	3.55 ปานกลาง	0.70	2.65 ปานกลาง	0.49
	26-30 ปี	46	32.6	3.67 สูง	0.38	3.35 ปานกลาง	0.58	2.68 ปานกลาง	0.56
	31-35 ปี	20	14.2	3.58 ปานกลาง	0.59	3.32 ปานกลาง	0.65	2.61 ปานกลาง	0.68
	36-40 ปี	30	21.3	3.70 สูง	0.37	3.25 ปานกลาง	0.49	2.48 ปานกลาง	0.37
	41 ปีขึ้นไป	14	9.9	3.67 สูง	0.28	3.22 ปานกลาง	0.56	2.17 ต่ำ	0.45
3. ระดับการศึกษา	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	5	3.5	3.86 สูง	0.56	3.25 ปานกลาง	0.72	2.66 ปานกลาง	0.41
	ปริญญาตรี	122	86.5	3.57 ปานกลาง	0.45	3.37 ปานกลาง	0.60	2.60 ปานกลาง	0.55
	สูงกว่า ปริญญาตรี	14	9.9	3.79 สูง	0.31	3.27 ปานกลาง	0.65	2.28 ต่ำ	0.31

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ตัวแปร		จำนวน (คน)	ร้อยละ	กลวิธีการเผชิญปัญหา					
				แบบมุ่งจัดการกับ ปัญหา		แบบแสวงหาการ สนับสนุนทาง สังคม		แบบหลีกเลี่ยง	
				$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
4. สถานภาพสมรส	โสด	96	68.1	3.60 ปานกลาง	0.45	3.37 ปานกลาง	0.63	2.62 ปานกลาง	0.53
	สมรส	42	29.8	3.62 ปานกลาง	0.46	3.33 ปานกลาง	0.54	2.49 ปานกลาง	0.54
	แยกกันอยู่/ หม้าย/หย่า	3	2.1	3.71 สูง	0.39	3.38 ปานกลาง	0.66	2.03 ต่ำ	0.33
5. อายุงาน	น้อยกว่า 1 ปี	16	11.3	3.32 ปานกลาง	0.66	3.28 ปานกลาง	0.82	2.60 ปานกลาง	0.49
	1-5 ปี	64	45.4	3.67 สูง	0.41	3.45 ปานกลาง	0.57	2.63 ปานกลาง	0.53
	6-10 ปี	17	12.1	3.60 ปานกลาง	0.51	3.15 ปานกลาง	0.69	2.81 ปานกลาง	0.61
	11-15 ปี	21	14.9	3.58 ปานกลาง	0.38	3.29 ปานกลาง	0.53	2.46 ปานกลาง	0.50
	16-20 ปี	20	14.2	3.63 ปานกลาง	0.31	3.33 ปานกลาง	0.49	2.34 ปานกลาง	0.41
	21 ปีขึ้นไป	3	2.1	3.81 สูง	0.12	3.67 สูง	0.71	1.90 ต่ำ	0.40
6. ตำแหน่งงาน	พนักงาน ทั่วไป	123	87.2	3.57 ปานกลาง	0.45	3.40 ปานกลาง	0.59	2.60 ปานกลาง	0.55
	พนักงาน อาวุโส	7	5.0	3.75 สูง	0.24	3.21 ปานกลาง	0.78	2.29 ต่ำ	0.39
	ผู้จัดการ	11	7.8	3.88 สูง	0.40	3.00 ปานกลาง	0.48	2.37 ปานกลาง	0.37
รวม		141	100.0	3.61 ปานกลาง	0.45	3.36 ปานกลาง	0.60	2.57 ปานกลาง	0.54

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของกลวิธีการเผชิญปัญหา จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (n=141) พบว่า เมื่อพิจารณาตามลักษณะส่วนบุคคลกับการเรียงลำดับค่าเฉลี่ยของกลวิธีการเผชิญปัญหาที่พนักงานใช้บ่อยที่สุด พบว่า ในทุกเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน และตำแหน่งงาน พนักงานส่วนใหญ่ใช้กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา รองลงมาคือแบบแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม และใช้กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงน้อยที่สุด แต่พบข้อแตกต่างเพียง 1 จุดเท่านั้น คือพนักงานที่มีอายุอยู่ในช่วง 21-25 ปี จะใช้กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมมากที่สุด รองลงมาคือแบบมุ่งจัดการกับปัญหา และใช้กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.4

แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับความหวังในการทำงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (n=141)

ตัวแปร		จำนวน (คน)	ร้อยละ	ระดับความหวังในการทำงาน							
				โดยรวม		ด้านความสามารถ ในการคิดหา แนวทาง		ด้านแรงจูงใจ		ด้านอารมณ์	
				$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. เพศ	ชาย	36	25.5	3.65 ปานกลาง	0.91	3.56 ปานกลาง	0.69	3.76 สูง	0.60	3.64 ปานกลาง	0.69
	หญิง	105	74.5	3.63 ปานกลาง	0.46	3.54 ปานกลาง	0.48	3.70 สูง	0.50	3.64 ปานกลาง	0.57
2. อายุ	21-25 ปี	31	22.0	3.64 ปานกลาง	0.47	3.52 ปานกลาง	0.54	3.74 สูง	0.52	3.65 ปานกลาง	0.56
	26-30 ปี	46	32.6	3.68 สูง	0.50	3.62 ปานกลาง	0.52	3.72 สูง	0.52	3.69 สูง	0.63
	31-35 ปี	20	14.2	3.48 ปานกลาง	0.70	3.43 ปานกลาง	0.76	3.52 ปานกลาง	0.62	3.49 ปานกลาง	0.80
	36-40 ปี	30	21.3	3.55 ปานกลาง	0.39	3.44 ปานกลาง	0.44	3.72 สูง	0.46	3.50 ปานกลาง	0.45
	41 ปีขึ้นไป	14	9.9	3.88 สูง	0.34	3.76 สูง	0.37	3.91 สูง	0.52	3.95 สูง	0.46

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ตัวแปร		จำนวน (คน)	ร้อยละ	ระดับความหวังในการทำงาน							
				โดยรวม		ด้านความสามารถ ในการคิดหาแนวทาง		ด้านแรงจูงใจ		ด้านอารมณ์	
				$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
3. ระดับ การศึกษา	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	5	3.5	3.77 สูง	0.63	3.56 ปานกลาง	0.62	3.94 สูง	0.61	3.82 สูง	0.79
	ปริญญาตรี	122	86.5	3.61 ปานกลาง	0.48	3.52 ปานกลาง	0.52	3.69 สูง	0.52	3.61 ปานกลาง	0.6
	สูงกว่า ปริญญาตรี	14	9.9	3.84 สูง	0.56	3.79 สูง	0.65	3.91 สูง	0.57	3.81 สูง	0.55
4. สถานภาพ สมรส	โสด	96	68.1	3.65 ปานกลาง	0.46	3.56 ปานกลาง	0.51	3.74 สูง	0.51	3.66 ปานกลาง	0.54
	สมรส	42	29.8	3.57 ปานกลาง	0.59	3.5 ปานกลาง	0.63	3.63 ปานกลาง	0.56	3.56 ปานกลาง	0.73
	แยกกันอยู่/ หม้าย/หย่า	3	2.1	4 สูง	0.35	3.8 สูง	0.35	4.27 สูง	0.31	3.93 สูง	0.4
5. อายุการ ทำงาน	น้อยกว่า 1 ปี	16	11.3	3.68 สูง	0.67	3.53 ปานกลาง	0.76	3.84 สูง	0.62	3.68 สูง	0.78
	1-5 ปี	64	45.4	3.68 สูง	0.46	3.62 ปานกลาง	0.49	3.71 สูง	0.52	3.72 สูง	0.56
	6-10 ปี	17	12.1	3.43 ปานกลาง	0.39	3.38 ปานกลาง	0.38	3.52 ปานกลาง	0.45	3.39 ปานกลาง	0.53
	11-15 ปี	21	14.9	3.58 ปานกลาง	0.57	3.44 ปานกลาง	0.69	3.75 สูง	0.52	3.54 ปานกลาง	0.68
	16-20 ปี	20	14.2	3.62 ปานกลาง	0.46	3.53 ปานกลาง	0.44	3.76 สูง	0.49	3.58 ปานกลาง	0.54
	21 ปีขึ้นไป	3	2.1	3.96 สูง	0.48	3.93 สูง	0.42	3.87 สูง	0.91	4.07 สูง	0.35
6. ตำแหน่ง งาน	พนักงาน ทั่วไป	123	87.2	3.62 ปานกลาง	0.52	3.53 ปานกลาง	0.55	3.69 สูง	0.54	3.63 ปานกลาง	0.63
	พนักงาน อาวุโส	7	5	3.78 สูง	0.23	3.7 สูง	0.39	3.9 สูง	0.26	3.74 สูง	0.16
	ผู้จัดการ	11	7.8	3.76 สูง	0.39	3.68 สูง	0.51	3.88 สูง	0.47	3.71 สูง	0.43
รวม		141	100	3.63 ปานกลาง	0.5	3.55 ปานกลาง	0.54	3.72 สูง	0.53	3.64 ปานกลาง	0.6

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับความหวังในการทำงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ($n=141$) พบว่า เมื่อพิจารณาตามลักษณะส่วนบุคคลกับการเรียงลำดับค่าเฉลี่ยของระดับความหวังในการทำงานที่พนักงานมีมากที่สุด พบว่า ในทุกเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน และตำแหน่งงาน พนักงานส่วนใหญ่มีความหวังในการทำงานด้านแรงจูงใจ รองลงมาคือด้าน อารมณ์ และมีความหวังในการทำงานด้านความสามารถในการคิดหาแนวทางน้อยที่สุด แต่พบข้อแตกต่างเพียง 2 จุดเท่านั้น คือ จุดแรก พนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป จะมีความหวังในการทำงานด้านอารมณ์สูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านแรงจูงใจ และมีความหวังในการทำงานด้านความสามารถในการคิดหาแนวทางน้อยที่สุด ส่วนจุดที่สอง คือ พนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป จะมีความหวังในการทำงานด้านอารมณ์สูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการคิดหาแนวทาง และมีความหวังในการทำงานด้านแรงจูงใจน้อยที่สุด

1.2 กลวิธีการเผชิญปัญหาของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.5

แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) จำนวนคนและร้อยละ ของคะแนนกลวิธีการเผชิญปัญหาในแบบต่างๆของพนักงาน

กลวิธีการเผชิญปัญหา	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	$\bar{X}$	SD	คะแนนกลวิธีการเผชิญปัญหา		
					ต่ำ 1.00-2.33	ปานกลาง 2.34-3.66	สูง 3.67-5.00
แบบมุ่งจัดการกับปัญหา	2.12	4.92	3.61 (ปานกลาง)	0.45	2 (1.42)	73 (51.77)	66 (46.81)
แบบแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม	2.00	4.75	3.36 (ปานกลาง)	0.60	7 (4.96)	92 (65.25)	42 (29.79)
แบบหลีกเลี่ยง	1.40	4.10	2.57 (ปานกลาง)	0.54	48 (34.04)	88 (62.41)	5 (3.55)

จากตารางที่ 4.5 แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการแจกแจงคะแนนกลวิธีการเผชิญปัญหาในแบบต่างๆของพนักงาน พบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยกลวิธีการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหาลดน้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 3.61 รองลงมาได้แก่แบบแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และกลวิธีการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงนี้มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ 2.57

พนักงานที่ใช้กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหาในระดับสูงมีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 46.81 มีพนักงานที่ใช้กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหาในระดับปานกลางจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 51.77 และมีพนักงานจำนวน 2 คนที่ใช้กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหาในระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 1.42

พนักงานที่ใช้กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมในระดับสูงมีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 29.79 มีพนักงานที่ใช้กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมในระดับปานกลางจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 65.25 และมีพนักงานจำนวน 7 คนที่ใช้กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมในระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 4.96

พนักงานที่ใช้กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงในระดับสูงมีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.55 มีพนักงานที่ใช้กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงในระดับปานกลางจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 62.41 และมีพนักงานจำนวน 48 คนที่ใช้กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงในระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 34.04

1.3 ระดับความหวังในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.6

แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) จำนวนคนและร้อยละของระดับความหวังในการทำงานในแต่ละด้านของพนักงาน

ความหวังในการ ทำงาน	ค่า ต่ำสุด	ค่าสูง สุด	$\bar{X}$	SD	ระดับความหวังในการทำงาน		
					ต่ำ 1.00-2.33	ปานกลาง 2.34-3.66	สูง 3.67-5.00
โดยรวม	2.27	5.00	3.63 (ปานกลาง)	0.50	2 (1.42)	66 (46.81)	73 (51.77)
ด้าน ความสามารถใน การคิดหาแนวทาง	2.00	5.00	3.55 (ปานกลาง)	0.54	3 (2.13)	80 (56.74)	58 (41.13)
ด้านแรงจูงใจ	2.20	5.00	3.72 (สูง)	0.53	2 (1.42)	56 (39.72)	83 (58.86)
ด้านอารมณ์	2.00	5.00	3.64 (ปานกลาง)	0.60	2 (1.42)	71 (50.35)	68 (48.23)

จากตารางที่ 4.6 แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการแจกแจงระดับความหวังในการทำงานในแต่ละด้านของพนักงาน พบว่าพนักงานมีค่าเฉลี่ยความหวังในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูงเท่ากับ 3.63 และค่าเฉลี่ยของคะแนนความหวังในการทำงานทั้ง 3 ด้านมีค่าใกล้เคียงกัน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านแรงจูงใจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 รองลงมาได้แก่ด้านอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และความหวังในการทำงานด้านความสามารถในการคิดหาแนวทางมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เท่ากับ 3.55

พนักงานที่มีความหวังในการทำงานด้านความสามารถในการคิดหาแนวทางในระดับสูงมีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 41.13 มีพนักงานที่มีความหวังในการทำงานด้านความสามารถในการคิดหาแนวทางในระดับปานกลางจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 56.74 และมีพนักงานจำนวน 3 คนที่มีความหวังในการทำงานด้านความสามารถในการคิดหาแนวทางในระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 2.13

พนักงานที่มีความหวังในการทำงานด้านแรงจูงใจในระดับสูงมีจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 58.86 มีพนักงานที่มีความหวังในการทำงานด้านแรงจูงใจในระดับปานกลางจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 39.72 และมีพนักงานจำนวน 2 คนที่มีความหวังในการทำงานด้านแรงจูงใจในระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 1.42

พนักงานที่มีความหวังในการทำงานด้านอารมณ์ในระดับสูงมีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 48.23 มีพนักงานที่มีความหวังในการทำงานด้านอารมณ์ในระดับปานกลางจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 50.35 และมีพนักงานจำนวน 2 คนที่มีความหวังในการทำงานด้านอารมณ์ในระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 1.42

ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลต่างกันมีกลวิธีการเผชิญปัญหาแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1 เพศต่างกันมีกลวิธีการเผชิญปัญหาต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ H_0 : เพศต่างกันมีกลวิธีการเผชิญปัญหาไม่ต่างกัน

H_1 : เพศต่างกันมีกลวิธีการเผชิญปัญหาต่างกัน

ตารางที่ 4.7

แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของกลวิธีการเผชิญปัญหาระหว่างเพศชายและเพศหญิง

กลวิธีการเผชิญปัญหา	เพศ				t	p-value
	ชาย (n=36)		หญิง (n=105)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
แบบมุ่งจัดการกับปัญหา	3.70	0.50	3.57	0.42	1.530	.128
แบบแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม	3.14	0.68	3.43	0.55	-2.603	.010*
แบบหลีกเลี่ยงหนี	2.49	0.59	2.59	0.52	-0.975	.331

*p < .05

จากตารางที่ 4.7 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของกลวิธีการเผชิญปัญหา ระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดยใช้การทดสอบด้วยสถิติที (t-test) พบว่า เพศชายและเพศหญิง ใช้กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมแตกต่างกัน ($t = -2.603$, $p = .010$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ เพศหญิงใช้กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมสูงกว่าเพศชาย ส่วนกลวิธีการเผชิญปัญหาแบบอื่นๆนั้น เพศชายและเพศหญิง ใช้กลวิธีการเผชิญปัญหาไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 1.1 เพศต่างกันมีกลวิธีการเผชิญปัญหาแบบแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2 อายุต่างกันมีกลวิธีการเผชิญปัญหาต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ H_0 : อายุต่างกันมีกลวิธีการเผชิญปัญหาไม่ต่างกัน

H_1 : อายุต่างกันอย่างน้อยสองช่วงอายุมีกลวิธีการเผชิญปัญหา
ต่างกัน

ตารางที่ 4.8

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA)
ของกลวิธีการเผชิญปัญหาแบ่งตามช่วงอายุ

กลวิธีการเผชิญปัญหา		อายุ					F	p-value
		21-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41 ปีขึ้นไป		
แบบมุ่งจัดการกับปัญหา	$\bar{X}$	3.40	3.67	3.58	3.70	3.67	2.419	.051
	SD	0.51	0.38	0.59	0.37	0.28		
แบบแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม	$\bar{X}$	3.55	3.35	3.32	3.25	3.22	1.256	.290
	SD	0.70	0.58	0.65	0.49	0.56		
แบบหลีกเลี่ยง	$\bar{X}$	2.65	2.68	2.61	2.48	2.17	2.944	.023*
	SD	0.49	0.56	0.68	0.37	0.45		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.8 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ของกลวิธีการเผชิญปัญหาโดยรวมแบ่งตามช่วงอายุ ไม่พบความแตกต่างระหว่างพนักงานที่มีช่วงอายุต่างกับกับกลวิธีการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา และกลวิธีการเผชิญปัญหาแบบแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม แต่พนักงานที่มีช่วงอายุต่างกันมีกลวิธีการเผชิญปัญหาแบบหลักหนีแตกต่างกัน ($F = 2.944$, $p = .023$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญที่น้อยที่สุด (Least-Significant Difference, LSD) ได้ผลดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9

แสดงผลการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญที่น้อยที่สุด (LSD)
ของกลวิธีการเผชิญปัญหาแบบหลักหนี แบ่งตามช่วงอายุ

ช่วงอายุ	$\bar{X}$	21-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41 ปีขึ้นไป
		2.65	2.68	2.61	2.48	2.17
ช่วงอายุ 21-25 ปี	2.65	-	-.0293 (.809)	.0393 (.793)	.1668 (.213)	.4753 (.005**)
ช่วงอายุ 26-30 ปี	2.68		-	.0686 (.624)	.1961 (.111)	.5047 (.002**)
ช่วงอายุ 31-35 ปี	2.61			-	.1275 (.398)	.4361 (.018*)
ช่วงอายุ 36-40 ปี	2.48				-	.3086 (.069)
41 ปีขึ้นไป	2.17					-

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

จากตารางที่ 4.9 แสดงผลการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญที่น้อยที่สุด (LSD) ของกลวิธีการเผชิญปัญหาแบบหลักหนี แบ่งตามช่วงอายุ พบว่าในกลุ่มพนักงานที่มีอายุอยู่

ในช่วง 21-35 ปี มีความถี่ในการใช้กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงสูงกว่าพนักงานกลุ่มที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่ช่วงอายุอื่นๆไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 1.2 อายุต่างกันมีกลวิธีการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3 ระดับการศึกษาต่างกันมีกลวิธีการเผชิญปัญหาต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ H_0 : ระดับการศึกษาต่างกันมีกลวิธีการเผชิญปัญหาไม่ต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาต่างกันอย่างน้อยสองระดับการศึกษามี
กลวิธีการเผชิญปัญหาต่างกัน

ตารางที่ 4.10

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA)

ของกลวิธีการเผชิญปัญหาแบ่งตามระดับการศึกษา

กลวิธีการเผชิญปัญหา		ระดับการศึกษา			F	p-value
		ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี		
แบบมุ่งจัดการกับ ปัญหา	$\bar{X}$	3.86	3.57	3.79	2.412	.093
	SD	0.56	0.45	0.31		
แบบแสวงหาการ สนับสนุนทางสังคม	$\bar{X}$	3.25	3.37	3.27	0.262	.770
	SD	0.72	0.60	0.65		
แบบหลีกเลี่ยง	$\bar{X}$	2.66	2.60	2.28	2.411	.093
	SD	0.41	0.55	0.31		

จากตาราง 4.10 ไม่พบความแตกต่างของกลวิธีการเผชิญปัญหาในทุกๆแบบ เมื่อ
ปัจจัยด้านระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 1.3 ระดับการศึกษาต่างกันมีกลวิธีการเผชิญ
ปัญหาต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.4 สถานภาพสมรสต่างกันมีกลวิธีการเผชิญปัญหาต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ H_0 : สถานภาพสมรสต่างกันมีกลวิธีการเผชิญปัญหาไม่ต่างกัน

H_1 : สถานภาพสมรสต่างกันอย่างน้อยสองสถานภาพสมรสมี
กลวิธีการเผชิญปัญหาต่างกัน

ตารางที่ 4.11

แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของกลวิธีการเผชิญปัญหาแบ่งตามสถานภาพสมรส

กลวิธีการเผชิญปัญหา	สถานภาพสมรส				t	p-value
	โสด (n=96)		สมรส (n=42)			
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา	3.60	0.45	3.62	0.46	-.276	.783
กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม	3.37	0.63	3.33	0.54	.367	.714
กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยง	2.60	0.53	2.49	0.54	1.268	.207

เนื่องจากขนาดตัวอย่างในกลุ่มแยกกันอยู่/หม้าย/หย่า มีจำนวนน้อย (มีเพียงร้อยละ 2.1) จึงทดสอบเพียง 2 กลุ่มเท่านั้น คือกลุ่มโสดกับกลุ่มสมรสโดยใช้การทดสอบด้วยสถิติที (t-test)

จากตาราง 4.11 ไม่พบความแตกต่างของกลวิธีการเผชิญปัญหาในทุกๆแบบ เมื่อปัจจัยด้านสถานภาพสมรสแตกต่างกัน

ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 1.4 สถานภาพสมรสต่างกันมีกลวิธีการเผชิญปัญหาต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.5 อายุการทำงานต่างกันมีกลวิธีการเผชิญปัญหาต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ H_0 : อายุการทำงานต่างกันมีกลวิธีการเผชิญปัญหาไม่ต่างกัน

H_1 : อายุการทำงานต่างกันอย่างน้อยสองช่วงอายุการทำงานมี
กลวิธีการเผชิญปัญหาต่างกัน

ตารางที่ 4.12

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA)
ของกลวิธีการเผชิญปัญหาแบ่งตามอายุการทำงาน

กลวิธีการเผชิญปัญหา		อายุการทำงาน						F	p-value
		น้อยกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21 ปีขึ้นไป		
แบบมุ่งจัดการ กับปัญหา	$\bar{X}$	3.32	3.67	3.60	3.58	3.63	3.81	1.791	.119
	SD	0.66	0.41	0.51	0.38	0.31	0.12		
แบบแสวงหา การสนับสนุน ทางสังคม	$\bar{X}$	3.28	3.45	3.15	3.29	3.33	3.67	.970	.439
	SD	0.82	0.57	0.69	0.53	0.49	0.71		
แบบหลีกเลี่ยง	$\bar{X}$	2.60	2.63	2.81	2.46	2.34	1.90	2.938	.015*
	SD	0.49	0.53	0.61	0.50	0.41	0.40		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ของกลวิธีการเผชิญปัญหาแบ่งตามช่วงอายุการทำงาน ไม่พบความแตกต่างระหว่างพนักงานที่มีช่วงอายุการทำงานต่างกับกลวิธีการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา และกลวิธีการเผชิญปัญหาแบบแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม แต่พนักงานที่มีช่วงอายุการทำงานที่แตกต่างกันกลับมีกลวิธีการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงแตกต่างกัน ($F = 2.938$, $p = .015$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญที่น้อยที่สุด (Least-Significant Difference, LSD) ได้ผลดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13

แสดงผลการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญที่น้อยที่สุด (LSD)
ของกลวิธีการเผชิญปัญหาแบบหลีกหนี แบ่งตามช่วงอายุการทำงาน

ช่วงอายุการทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21 ปีขึ้นไป
		2.60	2.63	2.81	2.46	2.34	1.90
น้อยกว่า 1 ปี	2.60	-	-.0344 (.813)	-.2088 (.249)	.1357 (.431)	.2650 (.129)	.7000 (.033*)
1-5 ปี	2.63		-	-.1744 (.219)	.1701 (.193)	.2994 (.026*)	.7344 (.018*)
6-10 ปี	2.81			-	.3445 (.043*)	.4738 (.006**)	.9088 (.006**)
11-15 ปี	2.46				-	.1293 (.425)	.5643 (.080)
16-20 ปี	2.34					-	.4350 (.177)
21 ปีขึ้นไป	1.9						-

*p<.05, **p<.01

จากตารางที่ 4.13 แสดงผลการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญที่น้อยที่สุด (LSD) ของกลวิธีการเผชิญปัญหาแบบหลีกหนีแบ่งตามช่วงอายุการทำงาน พบว่าในกลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงานไม่เกิน 10 ปี ใช้กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบหลีกหนีสูงกว่าพนักงานกลุ่มที่มีอายุการทำงาน 21 ปีขึ้นไป สำหรับพนักงานที่มีอายุการทำงานอยู่ในช่วง 1-10 ปี ใช้กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบหลีกหนีสูงกว่าพนักงานกลุ่มที่มีอายุการทำงานอยู่ในช่วง 16-20 ปี และสำหรับพนักงานที่มีอายุการทำงานอยู่ในช่วง 6-10 ปี ใช้กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบหลีกหนีสูงกว่าพนักงานกลุ่มที่มีอายุการทำงานอยู่ในช่วง 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่คู่อื่นๆไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 1.5 อายุการทำงานต่างกันมีกลวิธีการเผชิญปัญหาแบบหลักหนีต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.6 ตำแหน่งงานต่างกันมีกลวิธีการเผชิญปัญหาต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ H_0 : ตำแหน่งงานต่างกันมีกลวิธีการเผชิญปัญหาไม่ต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งงานต่างกันอย่างน้อยสองตำแหน่งงานมีกลวิธีการเผชิญปัญหาต่างกัน

ตารางที่ 4.14

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA)

ของกลวิธีการเผชิญปัญหาแบ่งตามตำแหน่งงาน

กลวิธีการเผชิญปัญหา		ตำแหน่งงาน			F	p-value
		พนักงานทั่วไป	พนักงานอาวุโส	ผู้จัดการ		
แบบมุ่งจัดการกับปัญหา	$\bar{X}$	3.57	3.75	3.88	2.865	.060
	SD	0.45	0.24	0.40		
แบบแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม	$\bar{X}$	3.40	3.21	3.00	2.441	.091
	SD	0.59	0.78	0.48		
แบบหลักหนี	$\bar{X}$	2.60	2.29	2.37	2.018	.137
	SD	0.55	0.39	0.37		

จากตาราง 4.14 ไม่พบความแตกต่างของกลวิธีการเผชิญปัญหาในทุกๆแบบ เมื่อปัจจัยด้านตำแหน่งงานแตกต่างกัน

ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 1.6 ตำแหน่งงานต่างกันมีกลวิธีการเผชิญปัญหาต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ลักษณะส่วนบุคคลต่างกันมีระดับความหวังในการทำงานไม่ต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1 เพศต่างกันมีระดับความหวังในการทำงานไม่ต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ H_0 : เพศต่างกันมีระดับความหวังในการทำงานต่างกัน

H_1 : เพศต่างกันมีระดับความหวังในการทำงานไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.15

แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความหวังในการทำงานระหว่างเพศชายและเพศหญิง

ระดับความหวังในการทำงาน	เพศ				t	p-value
	ชาย (n=36)		หญิง (n=105)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
โดยรวม	3.65	0.91	3.63	0.46	0.280	.780
ด้านความสามารถในการคิดหา แนวทาง	3.56	0.69	3.54	0.48	0.102	.919
ด้านแรงจูงใจ	3.76	0.60	3.70	0.5	0.598	.551
ด้านอารมณ์	3.64	0.69	3.64	0.57	0.063	.950

จากตารางที่ 4.15 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความหวังในการทำงานระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดยใช้การทดสอบด้วยสถิติที (t-test) ไม่พบความแตกต่างของระดับความหวังในการทำงานในทุกๆด้านและระดับความหวังในการทำงานโดยรวมเมื่อปัจจัยด้านเพศแตกต่างกัน

ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 2.1 เพศต่างกันมีระดับความหวังในการทำงานไม่ต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2 อายุต่างกันมีระดับความหวังในการทำงานไม่ต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ H_0 : อายุต่างกันมีระดับความหวังในการทำงานต่างกัน

H_1 : อายุต่างกันอย่างน้อยสองช่วงอายุมีระดับความหวังในการทำงานไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.16

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA)
ของระดับความหวังในการทำงานแบ่งตามช่วงอายุ

ระดับความหวังในการทำงาน		อายุ					F	p-value
		21-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41 ปีขึ้นไป		
โดยรวม	$\bar{X}$	3.64	3.68	3.48	3.55	3.88	1.614	.174
	SD	0.47	0.50	0.70	0.39	0.34		
ด้านความสามารถในการคิดหาแนวทาง	$\bar{X}$	3.52	3.62	3.43	3.44	3.76	1.280	.281
	SD	0.54	0.52	0.76	0.44	0.37		
ด้านแรงจูงใจ	$\bar{X}$	3.74	3.72	3.52	3.72	3.91	1.179	.323
	SD	0.52	0.52	0.62	0.46	0.52		
ด้านอารมณ์	$\bar{X}$	3.65	3.69	3.49	3.50	3.95	1.819	.129
	SD	0.56	0.63	0.80	0.45	0.46		

จากตาราง 4.16 ไม่พบความแตกต่างของระดับความหวังในการทำงานโดยรวม และระดับความหวังในการทำงานในทุกๆด้าน เมื่อปัจจัยด้านอายุแตกต่างกัน

ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 2.2 อายุต่างกันมีระดับความหวังในการทำงานไม่ต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.3 ระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความหวังในการทำงานไม่ต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ H_0 : ระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความหวังในการทำงาน
ต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาต่างกันอย่างน้อยสองระดับการศึกษามี
ระดับความหวังในการทำงานไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.17

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA)

ของระดับความหวังในการทำงานแบ่งตามระดับการศึกษา

ระดับความหวังในการทำงาน		ระดับการศึกษา			F	p-value
		ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี		
โดยรวม	$\bar{X}$	3.77	3.61	3.84	1.553	.215
	SD	0.63	0.48	0.56		
ด้านความสามารถใน การคิดหาแนวทาง	$\bar{X}$	3.56	3.52	3.79	1.543	.217
	SD	0.62	0.52	0.65		
ด้านแรงจูงใจ	$\bar{X}$	3.94	3.69	3.91	1.557	.214
	SD	0.61	0.52	0.57		
ด้านอารมณ์	$\bar{X}$	3.82	3.61	3.81	.945	.391
	SD	0.79	0.60	0.55		

จากตาราง 4.17 ไม่พบความแตกต่างของระดับความหวังในการทำงานโดยรวม และ
ระดับความหวังในการทำงานในทุกๆด้าน เมื่อปัจจัยด้านระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 2.3 ระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความหวังใน
การทำงานไม่ต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.4 สถานภาพสมรสต่างกันมีระดับความหวังในการทำงานไม่ต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ H_0 : สถานภาพสมรสต่างกันมีระดับความหวังในการทำงาน
ต่างกัน

H_1 : สถานภาพสมรสต่างกันอย่างน้อยสองสถานภาพสมรสมี
ระดับความหวังในการทำงานไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.18

แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความหวังในการทำงานแบ่งตามสถานภาพสมรส

ระดับความหวังในการทำงาน	สถานภาพสมรส				t	p-value
	โสด (n=96)		สมรส (n=42)			
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
โดยรวม	3.65	0.46	3.57	0.59	.958	.340
ด้านความสามารถในการคิดหา แนวทาง	3.56	0.51	3.50	0.63	.577	.565
ด้านแรงจูงใจ	3.74	0.51	3.63	0.56	1.119	.265
ด้านอารมณ์	3.66	0.54	3.56	0.73	.876	.383

เนื่องจากขนาดตัวอย่างในกลุ่มแยกกันอยู่/หม้าย/หย่า มีจำนวนน้อย (มีเพียงร้อยละ 2.1) จึงทดสอบเพียง 2 กลุ่มเท่านั้น คือกลุ่มโสดกับกลุ่มสมรสโดยใช้การทดสอบด้วยสถิติที (t-test)

จากตาราง 4.18 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความหวังในการทำงานแบ่งตามสถานภาพสมรส โดยการทดสอบด้วยค่าที (t-test) ไม่พบความแตกต่างของระดับความหวังในการทำงานโดยรวม และระดับความหวังในการทำงานในทุกๆด้าน เมื่อปัจจัยด้านสถานภาพสมรสแตกต่างกัน

ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 2.4 สถานภาพสมรสต่างกันมีระดับความหวังในการทำงานไม่ต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.5 อายุการทำงานต่างกันมีระดับความหวังในการทำงานไม่ต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ H_0 : อายุการทำงานต่างกันมีระดับความหวังในการทำงาน
ต่างกัน

H_1 : อายุการทำงานต่างกันอย่างน้อยสองช่วงอายุการทำงานมี
ระดับความหวังในการทำงานไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.19

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA)

ของระดับความหวังในการทำงานแบ่งตามอายุการทำงาน

ระดับความหวังในการ ทำงาน		อายุการทำงาน						F	p- value
		น้อยกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21 ปีขึ้นไป		
โดยรวม	$\bar{X}$	3.68	3.68	3.43	3.58	3.62	3.96	1.042	.396
	SD	0.67	0.46	0.39	0.57	0.46	0.48		
ด้านความสามารถ ในการคิดหา แนวทาง	$\bar{X}$	3.53	3.62	3.38	3.44	3.53	3.93	1.019	.409
	SD	0.76	0.49	0.38	0.69	0.44	0.42		
ด้านแรงจูงใจ	$\bar{X}$	3.84	3.71	3.52	3.75	3.76	3.87	.735	.599
	SD	0.63	0.52	0.45	0.52	0.49	0.91		
ด้านอารมณ์	$\bar{X}$	3.68	3.72	3.39	3.54	3.58	4.07	1.290	.272
	SD	0.78	0.56	0.53	0.68	0.54	0.35		

จากตาราง 4.19 ไม่พบความแตกต่างของระดับความหวังในการทำงานโดยรวม และ
ระดับความหวังในการทำงานในทุกๆด้าน เมื่อปัจจัยด้านอายุการทำงานแตกต่างกัน

ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 2.5 อายุการทำงานต่างกันมีระดับความหวังใน
การทำงานไม่ต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.6 ตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความหวังในการทำงานไม่ต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ H_0 : ตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความหวังในการทำงานต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งงานต่างกันอย่างน้อยสองตำแหน่งงานมีระดับ
ความหวังในการทำงานไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.20

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA)
ของระดับความหวังในการทำงานแบ่งตามตำแหน่งงาน

ระดับความหวังในการทำงาน		ตำแหน่งงาน			F	p-value
		พนักงาน ทั่วไป	พนักงาน อาวุโส	ผู้จัดการ		
โดยรวม	$\bar{X}$	3.62	3.78	3.76	.729	.484
	SD	0.52	0.23	0.39		
ด้านความสามารถ ในการคิดหาแนวทาง	$\bar{X}$	3.53	3.70	3.68	.714	.491
	SD	0.55	0.39	0.51		
ด้านแรงจูงใจ	$\bar{X}$	3.69	3.90	3.88	1.082	.342
	SD	0.54	0.26	0.47		
ด้านอารมณ์	$\bar{X}$	3.63	3.74	3.71	.201	.818
	SD	0.63	0.16	0.43		

จากตาราง 4.20 ไม่พบความแตกต่างของระดับความหวังในการทำงานโดยรวม และ
ระดับความหวังในการทำงานในทุกๆด้าน เมื่อปัจจัยด้านตำแหน่งงานแตกต่างกัน

ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 2.6 ตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความหวังใน
การทำงานไม่ต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 กลวิธีการเผชิญปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับระดับความหวังในการทำงาน
สมมติฐานการวิจัยที่ 3.1 กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความหวังในการทำงาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.1.1 กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความหวังในการทำงานด้านความสามารถในการคิดหาแนวทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.1.2 กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความหวังในการทำงานด้านแรงจูงใจ

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.1.3 กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความหวังในการทำงานด้านอารมณ์

ตารางที่ 4.21

แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกลวิธีการเผชิญปัญหา
 แบบมุ่งจัดการกับปัญหากับระดับความหวังในการทำงาน

ระดับความหวังในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	p-value
ความหวังในการทำงานโดยรวม	.628	.000***
ด้านความสามารถในการคิดหาแนวทาง	.566	.000***
ด้านแรงจูงใจ	.494	.000***
ด้านอารมณ์	.615	.000***

*** $p < .001$

จากตารางที่ 4.21 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกลวิธีการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหากับระดับความหวังในการทำงาน โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) พบว่า กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความหวังในการทำงานโดยรวม ($r = .628$) กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความหวังในการทำงานด้านความสามารถในการคิดหาแนวทาง ($r = .566$) กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความหวังในการทำงานด้านแรงจูงใจ ($r = .494$) และ

กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความหวังในการทำงานด้านอารมณ์ ($r = .615$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 3.1 กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความหวังในการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน สามารถอธิบายได้ว่าหากพนักงานใช้กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหาสูง พนักงานจะมีระดับความหวังในการทำงานสูงตามไปด้วย

ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 3.1.1 กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความหวังในการทำงานด้านความสามารถในการคิดหาแนวทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน สามารถอธิบายได้ว่าหากพนักงานใช้กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหาสูง พนักงานจะมีระดับความหวังในการทำงานด้านความสามารถในการคิดหาแนวทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงตามไปด้วย

ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 3.1.2 กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความหวังในการทำงานด้านแรงจูงใจไปในทิศทางเดียวกัน สามารถอธิบายได้ว่าหากพนักงานใช้กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหาสูง พนักงานจะมีระดับความหวังในการทำงานด้านแรงจูงใจสูงตามไปด้วย

และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 3.1.3 กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความหวังในการทำงานด้านอารมณ์ไปในทิศทางเดียวกัน สามารถอธิบายได้ว่าหากพนักงานใช้กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหาสูง พนักงานจะมีระดับความหวังในการทำงานด้านอารมณ์สูงตามไปด้วย

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.2 กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความหวังในการทำงาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.2.1 กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความหวังในการทำงานด้านความสามารถในการคิดหาแนวทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.2.2 กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความหวังในการทำงานด้านแรงจูงใจ

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.2.3 กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความหวังในการทำงานด้านอารมณ์

ตารางที่ 4.22

แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกลวิธีการเผชิญปัญหา
แบบแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมกับระดับความหวังในการทำงาน

ระดับความหวังในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	p-value
ความหวังในการทำงานโดยรวม	.117	.167
ด้านความสามารถในการคิดหาแนวทาง	.075	.376
ด้านแรงจูงใจ	.011	.900
ด้านอารมณ์	.213	.011*

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.22 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกลวิธีการเผชิญปัญหาแบบแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมกับระดับความหวังในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) พบว่ากลวิธีการเผชิญปัญหาแบบแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความหวังในการทำงานโดยรวม ความหวังในการทำงานด้านความสามารถในการคิดหาแนวทาง และความหวังในการทำงานด้านแรงจูงใจ แต่กลับพบว่ากลวิธีการเผชิญปัญหาแบบแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความหวังในการทำงานด้านอารมณ์ ($r = .213$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 3.2 กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความหวังในการทำงาน สมมติฐานการวิจัยที่ 3.2.1 กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความหวังในการทำงานด้านความสามารถในการคิดหาแนวทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 3.2.2 กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความหวังในการทำงานด้านแรงจูงใจ

และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 3.2.3 กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความหวังในการทำงานด้านอารมณ์ ไปในทิศทางเดียวกัน สามารถอธิบายได้ว่าหากพนักงานใช้กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมสูง พนักงานจะมีระดับความหวังในการทำงานสูงตามไปด้วย

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.3 กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงนี้มีความสัมพันธ์ทางลบกับระดับความหวังในการทำงาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.3.1 กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงนี้มีความสัมพันธ์ทางลบกับระดับความหวังในการทำงานด้านความสามารถในการคิดหาแนวทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.3.2 กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงนี้มีความสัมพันธ์ทางลบกับระดับความหวังในการทำงานด้านแรงจูงใจ

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.3.3 กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงนี้มีความสัมพันธ์ทางลบกับระดับความหวังในการทำงานด้านอารมณ์

ตารางที่ 4.23

แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกลวิธีการเผชิญปัญหา
แบบหลีกเลี่ยงนี้กับระดับความหวังในการทำงาน

ระดับความหวังในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	p-value
ความหวังในการทำงานโดยรวม	-.256	.002**
ด้านความสามารถในการคิดหาแนวทาง	-.241	.004**
ด้านแรงจูงใจ	-.419	.000***
ด้านอารมณ์	-.051	.545

p<.01, *p<.001

จากตารางที่ 4.23 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกลวิธีการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงนี้กับระดับความหวังในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) พบว่า กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงนี้มีความสัมพันธ์ทางลบกับระดับความหวังในการทำงานโดยรวม ($r = -.256$) กับระดับความหวังในการทำงานด้านความสามารถในการคิดหาแนวทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ($r = -.241$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และกลวิธีการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงนี้มีความสัมพันธ์ทางลบกับระดับความหวังในการทำงานด้านแรงจูงใจ ($r = -.419$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แต่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างกลวิธีการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงนี้กับระดับความหวังในการทำงานด้านอารมณ์

ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 3.3 กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงนี้มีความสัมพันธ์ทางลบกับระดับความหวังในการทำงานไปในทิศทางตรงข้ามกัน สามารถอธิบายได้ว่าหากพนักงานใช้กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงนี้สูง พนักงานจะมีระดับความหวังในการทำงานต่ำ

ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 3.3.1 กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงนี้มีความสัมพันธ์ทางลบกับระดับความหวังในการทำงานด้านความสามารถในการคิดหาแนวทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปในทิศทางตรงข้ามกัน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าหากพนักงานใช้กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงนี้สูง พนักงานจะมีระดับความหวังในการทำงานด้านความสามารถในการคิดหาแนวทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมายต่ำ

ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 3.3.2 กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงนี้มีความสัมพันธ์ทางลบกับระดับความหวังในการทำงานด้านแรงจูงใจไปในทิศทางตรงข้ามกัน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าหากพนักงานใช้กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงนี้สูง พนักงานจะมีระดับความหวังในการทำงานด้านแรงจูงใจต่ำ

และปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 3.3.3 กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงนี้มีความสัมพันธ์ทางลบกับระดับความหวังในการทำงานด้านอารมณ์

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เพิ่มเติม

การศึกษาสมการทำนายระดับความหวังในการทำงานจากรูปแบบกลวิธีการเผชิญปัญหา

ผู้วิจัยได้ศึกษาเพิ่มเติมเพื่อสร้างสมการทำนายระดับความหวังในการทำงานจากรูปแบบกลวิธีการเผชิญปัญหา เพื่อวิเคราะห์ว่ารูปแบบกลวิธีการเผชิญปัญหาทั้ง 3 แบบ แบบใดสามารถทำนายระดับความหวังในการทำงานได้มากที่สุด ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 4.24 และตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.24

แสดงตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายระดับความหวังในการทำงาน
จากรูปแบบกลวิธีการเผชิญปัญหา

ลำดับที่	กลวิธีการเผชิญปัญหา	R	R ²	Adjusted R ²	F	p-value
1	แบบมุ่งจัดการกับปัญหา	.627	.393	.388	89.930	.000***
2	แบบหลีกเลี่ยง	.694	.481	.474	64.055	.000***

***p<.001

จากตารางที่ 4.24 พบว่ากลวิธีการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา และกลวิธีการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยง สามารถทำนายระดับความหวังในการทำงานได้ โดยกลวิธีการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหาเป็นตัวทำนายตัวแรกที่มีอิทธิพลสูงสุด สามารถทำนายได้ร้อยละ 38.8 และเมื่อใช้ทำนายร่วมกับกลวิธีการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยง จะสามารถทำนายระดับความหวังในการทำงานได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 47.4

ตารางที่ 4.25

แสดงรูปแบบการทำนายระดับความหวังในการทำงานจากรูปแบบกลวิธีการเผชิญปัญหา

ตัวแปร	B	SE B	Beta	t	p-value
ค่าคงที่	1.753	.280		6.253	.000***
กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา	.719	.068	.646	10.516	.000***
กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยง	-.277	.057	-.298	-4.855	.000***

***p<.001

จากตารางที่ 4.25 สามารถสร้างสมการทำนายระดับความหวังในการทำงานจากรูปแบบกลวิธีการเผชิญปัญหาได้ดังนี้
ระดับความหวังในการทำงาน = 1.753 + .719 (กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา)
- .277 (กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยง)

สามารถอธิบายสมการทำนายระดับความหวังในการทำงานจากรูปแบบกลวิธีการเผชิญปัญหาได้ว่า พนักงานที่มีกลวิธีการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหาสูง แต่มีกลวิธีการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงต่ำ จะเป็นพนักงานที่มีโอกาสมีระดับความหวังในการทำงานสูงได้ร้อยละ 47.4 จึงสรุปได้ว่ากลวิธีการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา และกลวิธีการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงนี้สามารถร่วมกันทำนายระดับความหวังในการทำงานได้ ยกตัวอย่างเช่น

1) ผู้ที่ใช้กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหาสูง แต่ใช้กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงต่ำ

$$\begin{aligned}\text{ระดับความหวังในการทำงาน} &= 1.753 + .719 (\text{กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหาสูง}) \\ &\quad - .277 (\text{กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงต่ำ}) \\ &= 1.753 + .719 (4) - .277 (2) \\ &= 4.08\end{aligned}$$

ดังนั้นผู้ที่ใช้กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหาสูง แต่ใช้กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงต่ำ จะมีระดับความหวังในการทำงานสูงไปด้วย

2) ผู้ที่ใช้กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหাপานกลาง และใช้กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงปานกลาง

$$\begin{aligned}\text{ระดับความหวังในการทำงาน} &= 1.753 + .719 (\text{กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหাপานกลาง}) \\ &\quad - .277 (\text{กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงปานกลาง}) \\ &= 1.753 + .719 (3) - .277 (3) \\ &= 3.08\end{aligned}$$

ดังนั้นผู้ที่ใช้กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหাপานกลาง และใช้กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงปานกลาง จะมีระดับความหวังในการทำงานปานกลางไปด้วย

3) ผู้ที่ใช้กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหาต่ำ แต่ใช้กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงสูง

$$\begin{aligned}
 \text{ระดับความหวังในการทำงาน} &= 1.753 + .719 (\text{กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหาต่ำ}) \\
 &\quad - .277 (\text{กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงสูง}) \\
 &= 1.753 + .719 (2) - .277 (4) \\
 &= 2.08
 \end{aligned}$$

ดังนั้นผู้ที่ใช้กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหาต่ำ แต่ใช้กลวิธีการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงสูง จะมีระดับความหวังในการทำงานต่ำไปด้วย