

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Method) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และเซวรณ์อารมณ์ของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง จำนวนรวมทั้งสิ้น 227 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 5 มกราคม 2550) ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด 227 ชุด และได้ข้อมูลกลับคืนมาทั้งหมด 210 ชุด โดยมีข้อมูลที่สมบูรณ์แบบทั้งสิ้น 200 ชุด

เมื่อคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนของประชากร ตามสูตรของยามาเน (Yamane, 1973) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดยที่ n = จำนวนของตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

N = ประชากรของการวิจัย

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะให้มีได้ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้กำหนดให้เป็น 0.05

จากการคำนวณตามสูตรดังกล่าวจะได้กลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ เท่ากับ 145 คน ดังนั้นข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ถือว่าเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน 9 ด้าน ได้แก่
 - 1.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
 - 1.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย
 - 1.3 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน
 - 1.4 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าในงาน
 - 1.5 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงในงาน
 - 1.6 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์
 - 1.7 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการบริหารงาน
 - 1.8 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน
 - 1.9 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร
2. เซวาร์นอาร์มณ 5 ด้าน ได้แก่
 - 2.1 เซวาร์นอาร์มณด้านการตระหนักรู้ตนเอง
 - 2.2 เซวาร์นอาร์มณด้านการกำกับควบคุมอารมณ์ตนเอง
 - 2.3 เซวาร์นอาร์มณด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง
 - 2.4 เซวาร์นอาร์มณด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึก
 - 2.5 เซวาร์นอาร์มณด้านทักษะทางสังคม
3. ความพึงพอใจในงาน 5 ด้าน ได้แก่
 - 3.1. ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน
 - 3.2. ความพึงพอใจในงานด้านรายได้
 - 3.3. ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า
 - 3.4. ความพึงพอใจในงานด้านการบังคับบัญชา
 - 3.5. ความพึงพอใจในงานด้านผู้ร่วมงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างและปรับปรุงจากงานวิจัยก่อนหน้าโดยแบ่งทั้งหมดออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว หรือเติมคำลงในช่องว่างจำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน และสายงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามของ อมรรัตน์ อ่อนนุช (2546) ที่พัฒนาจากแนวคิดของฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse and Cummings, 1985, p. 301-303) และ งานของคัมมิงส์และวอร์เลย์ (Cummings and Warley, 1997, p.301-303) มาเป็นต้นแบบในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งลักษณะของแบบประเมินเป็นมาตรวัดการประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยมีข้อคำถามจำนวน 33 ข้อที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 9 ด้าน ดังนี้

1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำนวน 4 ข้อ
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย จำนวน 4 ข้อ
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน จำนวน 5 ข้อ
4. ด้านความก้าวหน้าในงาน จำนวน 4 ข้อ
5. ด้านความมั่นคงในอาชีพ จำนวน 3 ข้อ
6. ด้านสังคมสัมพันธ์ จำนวน 3 ข้อ
7. ด้านลักษณะการบริหารงาน จำนวน 3 ข้อ
8. ด้านภาวะอิสระจากงานจำนวน 2 ข้อ
9. ด้านความภูมิใจในองค์กรจำนวน 5 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกตอบตามความรู้สึกของผู้ตอบ ซึ่งมี 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด โดยกำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังที่แสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ระดับความรู้สึก	คะแนน	
	ข้อคำถามทางบวก	ข้อคำถามทางลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดเชาวน์อารมณ์ ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ วรวรรณ หงส์-กิตติยานนท์ (2548) ตามแนวคิดของ โกลแมน (Goleman, 1998) มีข้อคำถามทั้งหมด 63 ข้อ ซึ่งวัดเชาวน์อารมณ์ 5 ด้านดังนี้

1. ด้านการตระหนักรู้ตนเอง จำนวน 12 ข้อ
2. ด้านการกำกับควบคุมอารมณ์ตนเอง จำนวน 20 ข้อ
3. ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง จำนวน 11 ข้อ
4. ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึก จำนวน 10 ข้อ
5. ด้านทักษะทางสังคม จำนวน 10 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรวัดแบบบังคับเลือก และมีระดับการวัด 3 ระดับคือ ใช่ ไม่แน่ใจ และไม่ใช้ โดยกำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนดังที่แสดงในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามวัดเชาวน์อารมณ์

ข้อความ	เกณฑ์การให้คะแนน		
	ใช่	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช้
ทางบวก	2	1	0
ทางลบ	0	1	2

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่จินตนา พงษ์ศรีทอง (2546) ได้ปรับปรุงและพัฒนา ตามแนวคิดของ สมิธและคณะ (Smith, 1985) ซึ่งได้ผ่านกระบวนการหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยให้นักศึกษาปริญญาโทสาขาจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 12 คน เป็นผู้ประเมินข้อความตามแบบวิธีการของลอวชี (Lawsh, 1975) และ ผ่านการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการวัดความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) ทำให้เหลือข้อความทั้งสิ้น 66 ข้อ ดังนี้

1. ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน จำนวน 15 ข้อ
2. ความพึงพอใจในงานด้านรายได้ จำนวน 9 ข้อ
3. ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า จำนวน 9 ข้อ
4. ความพึงพอใจในงานด้านการบังคับบัญชา จำนวน 16 ข้อ
5. ความพึงพอใจในงานด้านผู้ร่วมงาน จำนวน 17 ข้อ

รวมข้อความทั้งสิ้น 66 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยกำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังที่แสดงในตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงาน

ระดับความรู้สึก	คะแนน	
	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

การพิจารณาระดับความพึงพอใจในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ โดยแบ่งช่วงระดับด้วยวิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ตามที่ กานดา พูนลาภทวี (2530, น. 29 - 30) อธิบายไว้ คือ

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

จากการพิจารณาอันตรภาคชั้นของช่วงระดับคะแนนข้างต้น จึงกำหนดให้แบ่งระดับคะแนนความพึงพอใจในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

คะแนนตั้งแต่ 4.21 – 5.00	}	กำหนดให้เป็นระดับสูง
คะแนนตั้งแต่ 3.41 – 4.20		
คะแนนตั้งแต่ 2.61 – 3.40	—	กำหนดให้เป็นระดับปานกลาง
คะแนนตั้งแต่ 1.81 – 2.60	}	กำหนดให้เป็นระดับต่ำ
คะแนนตั้งแต่ 1.00 – 1.80		

การพิจารณาระดับเซวาร์นอาร์มณ์ แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ โดยแบ่งช่วงระดับด้วยวิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ตามที่ กานดา พูนลาภ ทวี (2530, น. 29 - 30) อธิบายไว้ คือ

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{2 - 0}{3} \\ &= 0.67 \end{aligned}$$

จากการพิจารณาอันตรภาคชั้นของช่วงระดับคะแนนข้างต้น จึงกำหนดให้แบ่งระดับคะแนนเซวาร์นอาร์มณ์ ดังนี้

คะแนนตั้งแต่ 1.35 – 2.00	กำหนดให้เป็นระดับสูง
คะแนนตั้งแต่ 0.68 – 1.35	กำหนดให้เป็นระดับปานกลาง
คะแนนตั้งแต่ 0.00 – 0.67	กำหนดให้เป็นระดับต่ำ

ดังนั้น ในการวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เซวาร์นอาร์มณ์และความพึงพอใจในงานของพนักงานว่าอยู่ในระดับใด ให้พิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ย ว่าอยู่ในช่วงระดับคะแนนระดับใด

การสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม

ลำดับขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม มีดังนี้

1. ศึกษา และรวบรวมเอกสาร ทฤษฎี นิยาม และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เซาวันอาร์มณ และความพึงพอใจในงาน เพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการศึกษา
2. สร้างข้อคำถามโดยเรียงเรียง ปรับปรุง นำแนวความคิดที่มีอยู่มาดัดแปลงและให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ หรือนำแบบสอบถามที่เป็นที่ยอมรับมาปรับปรุง และใช้เป็นแบบสอบถามให้ข้อคำถามครอบคลุมนิยามที่กำหนด โดยแบ่งข้อคำถามเป็น 4 ส่วน ดังนี้
 - 2.1 แบบสอบถามเพื่อใช้วัดปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อาชีพ และสายงาน
 - 2.2 แบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจากงานวิจัยของอมรรัตน์ อ่อนนุช (2546) ที่พัฒนาตามแนวคิดของฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse and Cummings, 1985, p. 301-303) และ งานของคัมมิงส์และวอร์เลย์ (Cummings and Worley, 1997, p.301-303) มีข้อคำถามทั้งสิ้น 33 ข้อ
 - 2.3 แบบสอบถามวัดเซาวันอาร์มณ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจากงานวิจัยของ วรวรรณ หงษ์กิตติยานนท์ (2548) ที่พัฒนาตามแนวคิดของ โกลแมน (Goleman, 1998) มีข้อคำถามทั้งสิ้น 63 ข้อ
 - 2.4 แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่จินตนา พงษ์ศรีทอง (2546) ได้ปรับปรุงและพัฒนา ตามแนวคิดของ สมิธและคณะ (Smith, 1985) มีข้อคำถามทั้งสิ้น 66 ข้อ
3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างและปรับปรุงขึ้นมา ไปให้คณะกรรมการงานวิจัยส่วนบุคคลซึ่งเป็นคณาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ทำการตรวจพิจารณาและแก้ไขให้มีความเหมาะสมและถูกต้อง
4. เนื่องจากแบบสอบถามวัดเซาวันอาร์มณและแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยนำมาจากงานวิจัยของวรวรรณ หงษ์กิตติยานนท์ และ ออมรรัตน์ อ่อนนุช ซึ่งได้พัฒนาและปรับปรุงไว้เมื่อปี 2548 และ 2546 ตามลำดับ มาใช้โดยไม่พัฒนา เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยค่อนข้างใกล้เคียงกัน นั่นคือ เป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม ส่วนแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยนำแบบสอบถามจินตนา พงษ์ศรีทอง (2546) ได้ปรับปรุงและพัฒนา ตามแนวคิดของ สมิธและคณะ (Smith, 1985) ผู้วิจัยต้องนำ

แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงานมาหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงเนื้อหาให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย โดยนำไปให้นักศึกษาปริญญาโทสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 15 คน พิจารณาตัดสินว่าข้อคำถามแต่ละข้อในแบบสอบถามมีความเกี่ยวข้องหรือมีความสำคัญต่อการวัดความพึงพอใจในงานตามที่กำหนดไว้หรือไม่ แล้วนำมาหาอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio: CVR) ตามสูตรของลอว์ชี (Lawshe, 1979, pp. 563-575) โดยค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาต่ำสุดต้องมีค่าเท่ากับ 0.49 จึงจะถือว่าเป็นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถนำไปใช้ได้ สำหรับข้อคำถามที่มีอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาต่ำกว่า 0.49 ผู้วิจัยจะตัดทิ้งไป

- แบบสอบถามทั้ง 66 ข้อ มีค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหามากกว่า 0.49 ทุกข้อ จึงไม่มีการตัดข้อคำถามทิ้งในขั้นตอนนี้

5. นำแบบสอบถามทั้งหมด ไปทดสอบก่อนใช้จริง (Pretest) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 60 คน แล้วนำผลที่ได้มาปรับปรุงแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์เป็นรายข้อ (Item Analysis) โดยการหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) ด้วยการทดสอบค่าที (t-test) คิดจาก 25% ของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ เลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป ถือว่ามีอำนาจจำแนกสูง ข้อใดที่มีค่า t เท่ากับหรือต่ำกว่า 1.75 จะตัดทิ้งไป (รัตนาศิริพานิช, 2535, น. 159) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

5.1 แบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีข้อคำถามในด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยถูกตัดออกไป 1 ข้อ ทำให้เหลือข้อคำถามทั้งสิ้น 32 ข้อ แบ่งออกเป็น 9 ด้าน ดังนี้

- ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำนวน 4 ข้อ
- ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย จำนวน 3 ข้อ
- ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน จำนวน 5 ข้อ
- ด้านความก้าวหน้าในงาน จำนวน 4 ข้อ
- ด้านความมั่นคงในอาชีพ จำนวน 3 ข้อ
- ด้านสังคมสัมพันธ์ จำนวน 3 ข้อ
- ด้านลักษณะการบริหารงาน จำนวน 3 ข้อ
- ด้านภาวะอิสระจากงานจำนวน 2 ข้อ
- ด้านความภูมิใจในองค์กรจำนวน 5 ข้อ

5.2 แบบสอบถามวัดเชาวน์อารมณ์ มีข้อคำถามถูกตัดออกไปจำนวน 12 ข้อ จากข้อคำถามด้านการกำกับควบคุมตนเองจำนวน 10 ข้อ ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง 1 ข้อ และด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึก 1 ข้อ ทำให้เหลือข้อคำถามทั้งสิ้น 51 ข้อ ดังนี้

- ด้านการตระหนักรู้ตนเอง จำนวน 12 ข้อ
- ด้านการกำกับควบคุมอารมณ์ตนเอง จำนวน 10 ข้อ
- ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง จำนวน 10 ข้อ
- ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึก จำนวน 10 ข้อ
- ด้านทักษะทางสังคม จำนวน 9 ข้อ

5.3 แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงาน มีข้อคำถามถูกตัดออกไปจำนวน 5 ข้อ จากข้อคำถามด้านความพึงพอใจในด้านลักษณะงานจำนวน 3 ข้อ ด้านความพึงพอใจในด้านหัวหน้างาน จำนวน 1 ข้อ และ ด้านความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงานจำนวน 1 ข้อ ทำให้เหลือข้อคำถามทั้งสิ้น 61 ข้อ ดังนี้

- ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน จำนวน 12 ข้อ
- ความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน จำนวน 9 ข้อ
- ความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้า จำนวน 9 ข้อ
- ความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างาน จำนวน 15 ข้อ
- ความพึงพอใจในงานด้านผู้ร่วมงาน จำนวน 16 ข้อ

6. นำผลที่ได้จากการทดสอบก่อนใช้จริง มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการวัดค่าคงที่ภายใน (Internal Consistency) โดยการใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 มาเป็นเครื่องมือหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ และเลือกเฉพาะข้อคำถามที่ทำให้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสูง ได้ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังนี้

6.1 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีข้อคำถาม 32 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ .9290

6.2 แบบสอบถามเชาวน์อารมณ์ มีข้อคำถาม 51 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ .8652

6.3 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน มีข้อคำถาม 61 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ .9259

จากขั้นตอนการดำเนินการพิจารณาคุณภาพของแบบสอบถามดังกล่าวข้างต้น จะได้จำนวนข้อคำถามและค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับและรายด้านที่จะนำไปใช้เป็นแบบสอบถามในการวิจัยดังแสดงในตารางที่ 3.4 ดังนี้

ตารางที่ 3.4

แสดงจำนวนข้อคำถามและค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับและรายด้าน

แบบสอบถาม	จำนวนข้อคำถาม	ค่าความเชื่อมั่น
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	32 ข้อ	.9290
1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	4 ข้อ	.7763
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	3 ข้อ	.7026
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน	5 ข้อ	.8241
4. ด้านความก้าวหน้าในงาน	4 ข้อ	.8719
5. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	3 ข้อ	.7137
6. ด้านสังคมสัมพันธ์	3 ข้อ	.7584
7. ด้านลักษณะการบริหารงาน	3 ข้อ	.8625
8. ด้านภาวะอิสระจากงาน	2 ข้อ	.2263
9. ด้านความภูมิใจในองค์กร	5 ข้อ	.7852
เชาวน์อารมณ์	51 ข้อ	.8652
1. ด้านการตระหนักรู้ตนเอง	12 ข้อ	.7172
2. ด้านการกำกับควบคุมอารมณ์ตนเอง	10 ข้อ	.7632
3. ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง	10 ข้อ	.5536
4. ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึก	10 ข้อ	.5760
5. ด้านทักษะทางสังคม	9 ข้อ	.7655
ความพึงพอใจในงาน	61 ข้อ	.9259
1. ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน	12 ข้อ	.8210
2. ความพึงพอใจในงานด้านรายได้	9 ข้อ	.7689
3. ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า	9 ข้อ	.6950
4. ความพึงพอใจในงานด้านการบังคับบัญชา	15 ข้อ	.8552
5. ความพึงพอใจในงานด้านผู้ร่วมงาน	16 ข้อ	.8978

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เมื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้เสนอขออนุญาตเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ทำจดหมายขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยแจ้งวัตถุประสงค์การวิจัยให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบว่าเป็นการวิจัยเพื่อประกอบการศึกษาเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด เมื่อได้รับอนุญาต ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามไปใช้ทดสอบจริงกับประชากรที่อยู่ในขอบเขตของการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง จำนวนรวมทั้งสิ้น 227 คน ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด 227 ชุด และได้ข้อมูลกลับคืนมาทั้งหมด 210 ชุด โดยมีข้อมูลที่สมบูรณ์แบบทั้งสิ้น 200 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบแล้ว นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows โดยใช้ค่าสถิติในการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้ คือ การหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงาน ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับเชาวน์อารมณ์ของพนักงาน สถิติที่ใช้ คือ ค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การทดสอบสมมติฐาน จะทดสอบด้วยค่าสถิติต่าง ๆ ดังแสดงในตารางที่ 3.5

ตารางที่ 3.5
แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

	สมมติฐานการวิจัย	ค่าสถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 1	คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 1.1	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 1.2	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 1.3	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 1.4	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 1.5	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 1.6	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 1.7	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 1.8	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 1.9	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 2	เซวาร์นอาร์มณมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 2.1	เซวาร์นอาร์มณด้านการตระหนักรู้ในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน	Pearson's Product Moment Correlation

ตารางที่ 3.5 (ต่อ)
แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ค่าสถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 2.2 เซวณั้รรมณั้ด้าันการก้ากับคควบคควมรรมณั้ตนเองมี คควมสั้พณั้ทางบวกกับคควมพื้งพอใจในงาน	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 2.3 เซวณั้รรมณั้ด้าันการสร้าางรเงจจใจมีคควมสั้พณั้ ทางบวกกับคควมพื้งพอใจในงาน	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 2.4 เซวณั้รรมณั้ด้าันการร่วมร้บู้คควมรู้สั้กมีคควมสั้พณั้ ทางบวกกับคควมพื้งพอใจในงาน	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 2.5 เซวณั้รรมณั้ด้าันการทักะทางสั้งคควมมีคควมสั้พณั้ ทางบวกกับคควมพื้งพอใจในงาน	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 3 เซวณั้รรมณั้มีคควมสั้พณั้ทางบวกกับคควมพื้งพอใจในงาน	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 3.1 เซวณั้รรมณั้ด้าันการตระหนักรู้ในตนเองมีคควมสั้พณั้ ทางบวกกับคควมพื้งพอใจในงาน	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 3.2 เซวณั้รรมณั้ด้าันการก้ากับคควบคควมรรมณั้ตนเองมี คควมสั้พณั้ทางบวกกับคควมพื้งพอใจในงาน	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 3.3 เซวณั้รรมณั้ด้าันการสร้าางรเงจจใจมีคควมสั้พณั้ ทางบวกกับคควมพื้งพอใจในงาน	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 3.4 เซวณั้รรมณั้ด้าันการร่วมร้บู้คควมรู้สั้กมีคควมสั้พณั้ ทางบวกกับคควมพื้งพอใจในงาน	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 3.5 เซวณั้รรมณั้ด้าันการทักะทางสั้งคควมมีคควมสั้พณั้ ทางบวกกับคควมพื้งพอใจในงาน	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 4 เซวณั้รรมณั้และคควมพื้งพอใจในงานสามารถร่วมกัน ท้านายคควมพื้งพอใจในงาน	Stepwise Multiple Regression Analysis