

### บทที่ 3

#### วิธีการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน (Job Characteristics) ตามแนวคิดของแฮคแมนและโอลด์แฮม (Hackman and Oldham, 1980) ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค (Adversity Quotient) ตามแนวคิดของสตอลทซ์ (Stoltz, 1997) กับความสุขในการทำงาน (Joy at Work) ตามแนวคิดของมานเนียน (Manion, 2003) ของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลในการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการทดสอบสมมติฐาน วิเคราะห์ สรุป และอภิปรายผลต่อไป ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง จำนวนทั้งหมด 271 คน แบ่งตามระดับงานเป็น 2 กลุ่ม คือ พยาบาลระดับบริหาร จำนวน 26 คน และพยาบาลระดับปฏิบัติการ จำนวน 245 คน (ข้อมูลจากสำนักงานการพยาบาลผ่าตัด เมื่อ มิถุนายน 2550)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ผู้วิจัยใช้สูตรการหาจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรของยามานะ (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% หรือยอมให้มีค่าคลาดเคลื่อนเท่ากับ .05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 162 คน (รายละเอียดดังภาคผนวก ก) โดยวิธีการสุ่มแบบลำดับชั้น (Stratified Random Sampling) จำแนกตามระดับงาน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างดังตารางที่ 3.1 ดังนี้

ตารางที่ 3.1  
แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

	บุคลากร		รวม
	ระดับบริหาร	ระดับปฏิบัติการ	
จำนวนประชากร (คน)	26	245	271
จำนวนกลุ่มตัวอย่าง			
- ร้อยละ	9.59%	90.41%	100%
- จำนวน (คน)	16	146	162

#### ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

#### 1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุงาน ระดับงาน และสถานภาพสมรส

1.1 อายุ คือ อายุปัจจุบันของพยาบาล แบ่งเป็น 4 ระดับ (ตามแนวคิดของไฮน์ (Shein, 1978 อ้างใน ศิริพงษ์ อินทวดี , 2541, น.40-41) คือ

- 20 -25 ปี
- 26 – 35 ปี
- 36 – 40 ปี
- 41 – 60 ปี

1.2 อายุงาน คือ ระยะเวลาที่บุคลากรมีสภาพเป็นผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจนถึงปัจจุบัน (ตามแนวคิดของไฮน์ Shein, 1978 อ้างใน ศิริพงษ์ อินทวดี , 2541) คือ

- 0 – 5 ปี
- 6 – 15 ปี
- 16 – 20 ปี
- 21 – 40 ปี

1.3 ระดับงาน คือ ระดับงานของบุคลากร แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ

- ระดับบริหาร
- ระดับปฏิบัติการ

1.4 สถานภาพสมรส

- โสด
- สมรส / หม้าย / หย่าร้าง

#### 2. การรับรู้คุณลักษณะงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน

2.1 ด้านความหลากหลายของงาน (Skill Variety)

2.2 ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity)

- 2.3 ด้านความสำคัญของงาน (Task Significance)
- 2.4 ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy)
- 2.5 ด้านผลป้อนกลับของงาน (Feedback)
- 3. ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน
  - 3.1 ด้านการควบคุม (Control)
  - 3.2 ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ (Origin and Ownership)
  - 3.3 ด้านผลกระทบ (Reach)
  - 3.4 ด้านความอดทน (Endurance)
- 4. ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน
  - 4.1 ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connections)
  - 4.2 ด้านความรักในงาน (Love of the work)
  - 4.3 ด้านความสำเร็จในงาน (Work achievement)
  - 4.4 ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition)

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน คือ

#### ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ อายุงาน ระดับงาน และสถานภาพสมรส

#### ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดคุณลักษณะงาน (Job Characteristics)

เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดการรับรู้คุณลักษณะงาน ตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) ซึ่งพัฒนาขึ้นโดย พรรณิภา สืบสุข (2548) และเคยใช้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ .86 มีข้อคำถาม จำนวน 32 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

- |                               |                                       |
|-------------------------------|---------------------------------------|
| 1. ความหลากหลายของงาน         | มีข้อคำถาม จำนวน 8 ข้อ (ข้อที่ 1-8)   |
| 2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน      | มีข้อคำถาม จำนวน 6 ข้อ (ข้อที่ 9-14)  |
| 3. ความสำคัญของงาน            | มีข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ (ข้อที่ 15-19) |
| 4. ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน | มีข้อคำถาม จำนวน 7 ข้อ (ข้อที่ 20-26) |
| 5. ผลป้อนกลับของงาน           | มีข้อคำถาม จำนวน 6 ข้อ (ข้อที่ 27-32) |

ข้อคำถามทุกข้อเป็นคำถามเชิงบวกทั้งหมด ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรฐานประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ให้เลือกตอบตามระดับความคิดเห็นของผู้ตอบที่มีต่อข้อคำถาม ดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติในระดับมาก
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค (Adversity Quotient)

1. ศึกษา และรวบรวมเอกสาร ทฤษฎี นิยาม และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค และความสุขในการทำงาน เพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการศึกษา

2. นำแบบสอบวัดความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค ซึ่งผู้วิจัยศึกษาและปรับปรุงมาจากแบบทดสอบความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค (Adversity Response Profile: ARP) ที่ประกอบด้วย มิติของ CO<sub>2</sub>RE ตามแนวคิดของ Stoltz (1997) ของธีระศักดิ์ กำปรรณรักษ์ (2548) อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มาทำการตรวจพิจารณาและแก้ไขให้มีความเหมาะสมและถูกต้อง มีข้อคำถามทั้งหมด 30 ข้อใหญ่ ที่แต่ละข้อใหญ่ประกอบด้วย 2 ข้อย่อย รวมเป็น 60 ข้อคำถาม โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

- |                   |   |
|-------------------|---|
| 2.1 ด้านการควบคุม | มีข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อใหญ่ 30 ข้อย่อย<br>(ข้อที่ 1ก – 15ก) |
|-------------------|---|

- 2.2 ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ มีข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อใหญ่ 30 ข้อย่อย  
(ข้อที่ 1ข – 15ข)
- 2.3 ด้านผลกระทบ มีข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อใหญ่ 30 ข้อย่อย  
(ข้อที่ 16ก – 30ก)
- 2.4 ด้านความอดทน มีข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อใหญ่ 30 ข้อย่อย  
(ข้อที่ 16ข – 30ข)

3. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามวัดความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค จำนวน 30 ข้อใหญ่ (60 ข้อย่อย) มาทดสอบค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ใหม่ ด้วยการให้นักศึกษาปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ จำนวน 15 คน เป็นผู้พิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อว่ามีความสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องอย่างไร แล้วนำไปหาอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio) ตามวิธีการของลอร์วี (Lawshe, 1975, p.563-575) แล้วนำค่าที่ได้มาเปรียบเทียบกับตารางลอร์วี โดยระบุว่าหากมีผู้ประเมิน 15 คน ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาต่ำสุดต้อง เท่ากับ .49 จึงจะมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถนำมาใช้วัดได้ สำหรับข้อคำถามที่มีอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาที่ต่ำกว่า .49 จะถูกตัดทิ้งออกไป (รายละเอียดในภาคผนวก ค) จากแบบสอบถาม จำนวน 30 ข้อใหญ่ (60 ข้อย่อย) พบว่ามีข้อคำถามที่มีอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาที่ต่ำกว่า .49 และถูกตัดออกไป จำนวน 6 ข้อใหญ่ (12 ข้อย่อย) ดังนี้

- 3.1 ด้านการควบคุม ข้อที่ถูกตัดออก คือ ข้อที่ 4ก,8ก
- 3.2 ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ ข้อที่ถูกตัดออก คือ ข้อที่ 4ข,8ข
- 3.3 ด้านผลกระทบ ข้อที่ถูกตัดออก คือ ข้อที่ 19ก,23ก,25ก,27ก
- 3.4 ด้านความอดทน ข้อที่ถูกตัดออก คือ ข้อที่ 19ข,23ข,25ข,27ข

4. นำแบบสอบถามที่ได้หลังจากหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาแล้วไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 162 คน จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์รายข้อ (Item analysis) โดยการหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination power) ด้วยการทดสอบค่าที (t-test) ระหว่างกลุ่มสูง 25% และกลุ่มต่ำ 25% แล้วจึงเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า t ตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป ถือว่ามีอำนาจจำแนกสูง ส่วนข้อคำถามที่มีค่า t ต่ำกว่า 1.75 ผู้วิจัยจะตัดข้อคำถามนั้นออกไป (รัตนา ศิริพานิช, 2533, 159-160) (ดังรายละเอียดในภาคผนวก ค)

- 4.1 ด้านการควบคุม ไม่มีข้อที่ถูกตัดออก
- 4.2 ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ ข้อที่ถูกตัดออก คือ ข้อที่ 5ข, 6ข, 11ข
- 4.3 ด้านผลกระทบ ข้อที่ถูกตัดออก คือ ข้อที่ 24ก, 29ก, 30ก

4.4 ด้านความอดทน ข้อที่ถูกคัดออก คือ ข้อที่ 17ข, 29ข, 30ข

5. นำแบบสอบถามที่ได้มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการวัดความคงที่ภายใน (Internal consistency) โดยการใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient alpha) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในแต่ละด้านดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.2  
แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	จำนวน ข้อคำถาม	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ )
ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค	39 ข้อย่อย	.7737
- ด้านการควบคุม	13 ข้อ	.7474
- ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ	10 ข้อ	.4127
- ด้านผลกระทบ	8 ข้อ	.5767
- ด้านความอดทน	8 ข้อ	.7517

แบบสอบวัดความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคประกอบด้วยมิติของ CO<sub>2</sub>RE ตามแนวคิดของ Stoltz (1997) ที่มีทั้งเครื่องหมาย “-” และเครื่องหมาย “+” แต่ในการวัด AQ ต้องการวัดความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคที่เป็นการตอบสนองต่อความลำบากและความทุกข์ยาก จึงนำเฉพาะคะแนนของข้อคำถามแต่ละมิติที่มีเครื่องหมาย “-” ได้แก่ C<sup>-</sup>, Or<sup>-</sup>, Ow<sup>-</sup>, R<sup>-</sup>, และ E<sup>-</sup> มาคำนวณเท่านั้น ได้แก่ ข้อที่ 1, 2, 3, 7, 9, 10, 12, 14, 15, 16, 18, 20, 21, 22, 24, 26, 28 ส่วนข้อคำถามแต่ละมิติที่มีเครื่องหมาย “+” ได้แก่ C<sup>+</sup>, Or<sup>+</sup>, Ow<sup>+</sup>, R<sup>+</sup>, และ E<sup>+</sup> ได้แก่ ข้อที่ 5, 6, 11, 13, 17, 29, 30 จึงไม่ได้ให้นำคะแนนมาคำนวณเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล

ลักษณะเป็นแบบสอบวัดที่อยู่ในรูปมาตราส่วนประเมินค่า (Likert scale) ตามระดับของความรู้สึก 5 ระดับ คือ

ระดับที่ 1 ความรู้สึกจะอยู่ใกล้เคียงกับข้อความตอบทางซ้ายมือมากที่สุด

ระดับที่ 2 ความรู้สึกจะอยู่ใกล้เคียงกับข้อความตอบทางซ้ายมือรองลงมา

ระดับที่ 3 ความรู้สึกจะอยู่ในระดับปานกลางเท่าๆ กันระหว่างคำตอบทางซ้ายมือและคำตอบทางขวามือ

ระดับที่ 4 ความรู้สึกจะอยู่ใกล้เคียงกับข้อความตอบทางขวามือรองลงมา

ระดับที่ 5 ความรู้สึกจะอยู่ใกล้เคียงกับข้อความตอบทางขวามือมากที่สุด

#### ส่วนที่ 4 แบบสอบถามวัดความสุขในการทำงาน (Joy at Work)

เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดความสุขในการทำงานตามแนวคิดของ Manion (2003) ซึ่งพัฒนาขึ้นโดย พรรณิภา สืบสุข (2548) และเคยใช้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ .89 มีข้อความคำถาม จำนวน 39 ข้อ (โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

- |                          |  |
|--------------------------|--|
| 1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ | มีข้อความคำถาม จำนวน 9 ข้อ (ข้อที่ 1 – 9)    |
| 2. ด้านความรักในงาน      | มีข้อความคำถาม จำนวน 9 ข้อ (ข้อที่ 10 – 18)  |
| 3. ด้านความสำเร็จในงาน   | มีข้อความคำถาม จำนวน 9 ข้อ (ข้อที่ 19 – 27)  |
| 4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ  | มีข้อความคำถาม จำนวน 12 ข้อ (ข้อที่ 28 – 39) |

ข้อความคำถามทุกข้อเป็นคำถามเชิงบวกทั้งหมด ลักษณะเป็นแบบสอบวัดที่อยู่ในรูปมาตราประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ มีระดับคะแนนและความหมายของตัวเลือก ดังต่อไปนี้

- |   |  |
|---|--|
| 5 | หมายถึง ท่านมีความสุขในการทำงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ตามข้อความนั้นในระดับมากที่สุด  |
| 4 | หมายถึง ท่านมีความสุขในการทำงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ตามข้อความนั้นในระดับมาก        |
| 3 | หมายถึง ท่านมีความสุขในการทำงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ตามข้อความนั้นในระดับปานกลาง    |
| 2 | หมายถึง ท่านมีความสุขในการทำงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ตามข้อความนั้นในระดับน้อย       |
| 1 | หมายถึง ท่านมีความสุขในการทำงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ตามข้อความนั้นในระดับน้อยที่สุด |

การพิจารณาระดับคะแนนของการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญ และพึงพอใจอุปสรรค และความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยแบ่งคะแนนออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ โดยแบ่งช่วงระดับคะแนนด้วยวิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น โดยใช้สูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นของ รัตนา ศิริพานิช (2533) ดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุดชั้น}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น จึงกำหนดการแปลผลคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 3.68 – 5.00 กำหนดให้เป็น “ระดับสูง”

คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.67 กำหนดให้เป็น “ระดับปานกลาง”

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 กำหนดให้เป็น “ระดับต่ำ”

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือขออนุญาตเข้าเก็บข้อมูลจากคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ส่งถึงคณบดีคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล และขอรับการรับรองจากคณะกรรมการพิจารณาทางด้านจริยธรรมการวิจัยในคน

ภายหลังได้รับการรับรองจากคณะกรรมการพิจารณาทางด้านจริยธรรมการวิจัยในคน และได้รับอนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยติดต่อไปที่ฝ่ายการพยาบาลเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์การทำวิจัยและรายละเอียดในการดำเนินการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล

กำหนดระยะเวลาในการแจกและเก็บแบบสอบถาม ภายใน 2 สัปดาห์

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมการวิเคราะห์ทางสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS for Window ในการประมวลผล โดยใช้ค่าสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล และทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และความสุขในการทำงาน สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การทดสอบสมมติฐาน จะทำการทดสอบโดยใช้การทดสอบค่าสถิติต่าง ๆ ดังแสดงในตารางที่ 3.4 ในการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) ส่วนในการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 3 กลุ่มขึ้นไป จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หากผลการทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ข้อใดพบว่า กลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 2 กลุ่มมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ภายหลัง (Post Hoc) เปรียบเทียบทีละคู่ โดยใช้วิธีผลต่างนัยสำคัญที่น้อยที่สุด (Least Significant Difference, LSD) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เพื่อศึกษาต่อไปว่ากลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มใดที่มีความแตกต่างกัน

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

4. สร้างสมการพยากรณ์ความความสุขในการทำงาน ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต่อน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์และอำนาจการทำนายความสุขในการทำงาน โดยผู้วิจัยจะทำการศึกษาว่าคุณลักษณะงาน และความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคมีอิทธิพลในการอธิบายความสุขในการทำงานมากน้อยเพียงใด

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 3.3

แสดงสมมติฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้
<u>สมมติฐานที่ 1</u> พยาบาลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีการรับรู้คุณลักษณะงานแตกต่างกัน	
สมมติฐานที่ 1.1 พยาบาลที่มีอายุแตกต่างกันมีการรับรู้คุณลักษณะงานแตกต่างกัน	One-Way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.2 พยาบาลที่มีอายุงานแตกต่างกันมีการรับรู้คุณลักษณะงานแตกต่างกัน	One-Way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.3 พยาบาลที่มีระดับงานแตกต่างกันมีการรับรู้คุณลักษณะงานแตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 1.4 พยาบาลที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีการรับรู้คุณลักษณะงานแตกต่างกัน	One-Way ANOVA
<u>สมมติฐานที่ 2</u> พยาบาลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคแตกต่างกัน	
สมมติฐานที่ 2.1 พยาบาลที่มีอายุแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคแตกต่างกัน	One-Way ANOVA
สมมติฐานที่ 2.2 พยาบาลที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคแตกต่างกัน	One-Way ANOVA

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)  
แสดงสมมติฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 2.3 พยาบาลที่มีระดับงานแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟื้น ฝ่าอุปสรรคแตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 2.4 พยาบาลที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญ และฟื้นฝ่าอุปสรรคแตกต่างกัน	One-Way ANOVA
<u>สมมติฐานที่ 3</u> พยาบาลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน	
สมมติฐานที่ 3.1 พยาบาลที่มีอายุแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน	One-Way ANOVA
สมมติฐานที่ 3.2 พยาบาลที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน	One-Way ANOVA
สมมติฐานที่ 3.3 พยาบาลที่มีระดับงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 3.4 พยาบาลที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน	One-Way ANOVA
<u>สมมติฐานที่ 4</u> การรับรู้คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถใน การเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค	Pearson's Product- Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 4.1 ความหลากหลายของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกความสามารถใน การเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค	Pearson's Product- Moment Correlation Coefficient

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)  
แสดงสมมติฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 4.2 ความถี่เอกลักษณ์ของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค	Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 4.3 ความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค	Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 4.4 ความถี่อิสระในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค	Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 4.5 ผลป้อนกลับของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค	Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient
<u>สมมติฐานที่ 5</u> การรับรู้คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน	Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 5.1 ความหลากหลายของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน	Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 5.2 ความถี่เอกลักษณ์ของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน	Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 5.3 ความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน	Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)  
แสดงสมมติฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 5.4 ความมีอิสระในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน	Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 5.5 ผลป้อนกลับของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน	Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 6 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน	Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 6.1 การควบคุมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน	Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 6.2 สาเหตุและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน	Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 6.3 ผลกระทบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน	Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 6.4 ความอดทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน	Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 7 การรับรู้คุณลักษณะของงาน และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค สามารถทำนายความสุขในการทำงานได้	Stepwise Multiple Regression Analysis