

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเซวาร์มอร์นั บัจัจัยความเครียดในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยทำการศึกษากับเจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิต ซึ่งมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิตซึ่งปฏิบัติงานใน ส่วนกลางที่มีหน่วยงานตั้งอยู่ในกระทรวงสาธารณสุข จังหวัดนนทบุรี ตั้งแต่ระดับ 1 - 7 ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 147 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

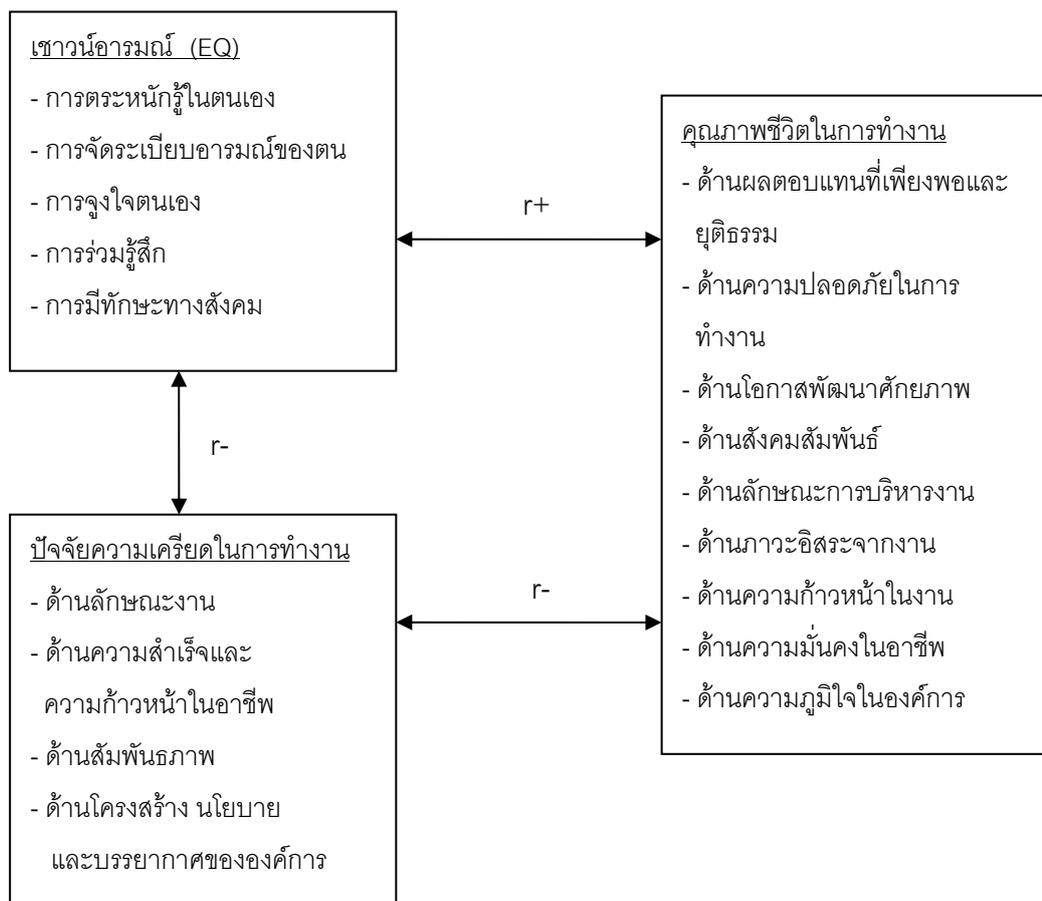
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เซวาร์มอร์นั บัจัจัยความเครียดในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1. เซวาร์มอร์นั (EQ) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ
 - 1.1 การตระหนักรู้ในตนเอง (Self – awareness)
 - 1.2 การจัดระเบียบอารมณ์ของตน (Self - regulation)
 - 1.3 การจูงใจตนเอง (Self - motivation)
 - 1.4 การร่วมรู้สึกรู้สีก (Empathy)
 - 1.5 การมีทักษะทางสังคม (Social Skills)
2. บัจัจัยความเครียดในการทำงานแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ
 - 2.1 ด้านลักษณะงาน
 - 2.2 ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ
 - 2.3 ด้านสัมพันธภาพ
 - 2.4 ด้านโครงสร้าง นโยบาย และบรรยากาศขององค์การ
3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน แบ่งเป็น 9 ด้าน คือ

1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน
3. ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ
4. ด้านสังคมสัมพันธ์
5. ด้านลักษณะการบริหารงาน
6. ด้านภาวะอิสระจากงาน
7. ด้านความก้าวหน้าในงาน
8. ด้านความมั่นคงในอาชีพ
9. ด้านความภูมิใจในองค์กร

แผนภาพที่ 3.1

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเชาวน์อารมณ์ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเชาวน์อารมณ์ของ ผศ.ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์ ตามแนวความคิดของโกลแมน โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 40 ข้อ ซึ่งแบ่งเชาวน์อารมณ์ออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง 8 ข้อ (ข้อ 1 – 8) ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตน 8 ข้อ (ข้อ 9 – 16) ด้านการจูงใจตนเอง 8 ข้อ (ข้อ 17 – 24) ด้านการร่วมรู้สึก 8 ข้อ (ข้อ 25 – 32) และด้านทักษะทางสังคม 8 ข้อ (ข้อ 33 - 40) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับผู้ตอบมากที่สุด คำตอบเป็นแบบมาตราบังคับเลือก และมีระดับการวัดประเภทช่วง 3 ระดับ คือ ใช่ ไม่แน่ใจ ไม่ใช่ มีการให้คะแนน ดังนี้

ตารางที่ 3.1

แสดงการให้คะแนนแบบสอบถามวัดเชาวน์อารมณ์

ระดับ	ข้อคำตอบ	คะแนนของข้อคำถาม	
		เชิงบวก	เชิงลบ
1	ใช่	3	1
2	ไม่แน่ใจ	2	2
3	ไม่ใช่	1	3

นอกจากนี้ การพิจารณาระดับของเชาวน์อารมณ์ ผู้วิจัยแบ่งการวัดออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ ระดับปานกลาง และระดับสูง โดยแบ่งช่วงระดับด้วยวิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

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

$$= \frac{3 - 1}{3}$$

$$= 0.66$$

จากหลักการพิจารณาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงกำหนดเกณฑ์ระดับเซวาร์นอารมณ์ ได้ดังนี้
 คะแนนตั้งแต่ 2.34 – 3.00 กำหนดเป็น “เซวาร์นอารมณ์ระดับสูง”
 คะแนนตั้งแต่ 1.67 – 2.33 กำหนดเป็น “เซวาร์นอารมณ์ระดับปานกลาง”
 คะแนนตั้งแต่ 1.00 – 1.66 กำหนดเป็น “เซวาร์นอารมณ์ระดับต่ำ”
 โดยมีแนวทางในการพัฒนาแบบสอบถาม ดังนี้

ผู้วิจัยนำข้อคำถามไปให้นักศึกษาปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและ
 องค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 15 คน ประเมิน เพื่อหาค่าความ
 เทียบตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio : CVR) ตามสูตรของลอว์รี่ (Lawshe, 1979,
 pp.563-575) โดยค่าอัตราส่วนความเทียบตรงตามเนื้อหาต่ำสุดต้องมีค่าเท่ากับ 0.49 จึงจะถือว่า
 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถนำไปใช้ได้ สำหรับข้อคำถามที่มีอัตราส่วนความ
 เทียบตรงตามเนื้อหาต่ำกว่า 0.49 ผู้วิจัยจะตัดทิ้งไป แบบสอบถามทั้ง 40 ข้อ มีค่าอัตราส่วนความ
 เทียบตรงตามเนื้อหามากกว่า 0.49 ทุกข้อ จึงไม่มีการตัดข้อคำถาม (ดังแสดงในภาคผนวก ค)

จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้หลังจากการหาค่าความเทียบตรงตามเนื้อหาแล้ว ไปใช้
 สัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่างจริง แล้วนำผลที่ได้มาหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) ด้วยการ
 ทดสอบค่าที (t-test) คิดจาก 25% ของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ เลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป
 ถือว่ามีอำนาจจำแนกสูง ข้อใดที่มีค่า t เท่ากับหรือต่ำกว่า 1.75 จะตัดทิ้ง (รัตนาศิริพานิช, 2535,
 น.159) แบบสอบถามทั้ง 40 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกมากกว่า 1.75 ทุกข้อ จึงไม่มีการตัดข้อคำถาม
 (ดังแสดงในภาคผนวก ค) จากนั้นนำข้อคำถามทั้ง 40 ข้อ มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วย
 การวัดค่าคงที่ภายใน (Internal Consistency) โดยการใช่วิธีหาสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient
 Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัดเซวาร์นอารมณ์ ดังแสดงในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2

แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัดเชาวน์อารมณ์

เชาวน์อารมณ์	ค่าความเชื่อมั่น
1. การตระหนักรู้ในตนเอง	.5884
2. การจัดระเบียบอารมณ์ของตน	.5404
3. การจูงใจตนเอง	.6468
4. การร่วมรู้สึก	.6562
5. การมีทักษะทางสังคม	.6606
เชาวน์อารมณ์โดยรวม	.8896

ส่วนที่ 3 แบบทดสอบปัจจัยความเครียดในการทำงาน ผู้วิจัยเลือกใช้

แบบทดสอบปัจจัยความเครียดในการทำงานของ เสาวรส วงศาสุลักษณ์ (2549) ที่ใช้ในการวิจัยเรื่อง เชาวน์อารมณ์ กับวิธีการเผชิญความเครียด ของบุคลากร 5 สาขาอาชีพ : ทันตแพทย์ ดารานักคอมพิวเตอร์ ครู และพนักงานขายประกัน ซึ่งพัฒนามาจาก คีร์มาส อเต็นด้า (2542) แบบสอบถามนี้ ชัยวัฒน์ เพชรกุล (2539) ได้สร้างขึ้นเป็นครั้งแรก โดยดัดแปลงมาจากแบบสอบถาม Occupational Stress Indicator ของ Cooper และคณะ และ Survey Questionnaire ของ Marilyn Davidson & Cary Cooper โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 35 ข้อ แบ่งออกเป็นปัจจัยด้านต่าง ๆ 4 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน 10 ข้อ (ข้อ 1 – 10) ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ 5 ข้อ (ข้อ 11 – 15) ด้านสัมพันธภาพ 10 ข้อ (ข้อ 16 – 25) และด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์การ 10 ข้อ (ข้อ 26 – 35) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับผู้ตอบมากที่สุด คำตอบเป็นแบบมาตราบังคับเลือก และมีระดับการวัดประเภทช่วง 5 ระดับ คือ เครียดมากที่สุด เครียดมาก เครียดปานกลาง เครียดน้อย เครียดน้อยที่สุด มีการให้คะแนนดังนี้

ตารางที่ 3.3

แสดงการให้คะแนนแบบสอบถามวัดปัจจัยความเครียดในการทำงาน

ระดับความเครียด	คะแนนของข้อคำถาม	
	เชิงบวก	เชิงลบ
เครียดมากที่สุด	5	1
เครียดมาก	4	2
เครียดปานกลาง	3	3
เครียดน้อย	2	4
เครียดน้อยที่สุด	1	5

นอกจากนี้ การพิจารณาระดับของปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน ผู้วิจัยแบ่งการวัดออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ ระดับปานกลาง และระดับสูง โดยแบ่งช่วงระดับ ด้วยวิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{3} \\
 &= 1.33
 \end{aligned}$$

จากหลักการพิจารณาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงกำหนดเกณฑ์ระดับของปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน ได้ดังนี้

คะแนนตั้งแต่ 3.68 – 5.00 กำหนดเป็น “ปัจจัยความเครียดในการทำงานระดับสูง”

คะแนนตั้งแต่ 2.34 – 3.67 กำหนดเป็น “ปัจจัยความเครียดในการทำงานระดับปานกลาง”

คะแนนตั้งแต่ 1.00 – 2.33 กำหนดเป็น “ปัจจัยความเครียดในการทำงานระดับต่ำ”

โดยมีแนวทางในการพัฒนาแบบสอบถาม ดังนี้

ผู้วิจัยนำข้อคำถามไปให้นักศึกษาปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 15 คน ประเมิน เพื่อหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio : CVR) ตามสูตรของลอว์รี่ (Lawshe, 1979, pp.563-575) โดยค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาต่ำสุดต้องมีค่าเท่ากับ 0.49 จึงจะถือว่ามีความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถนำไปใช้ได้ สำหรับข้อคำถามที่มีอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาต่ำกว่า 0.49 ผู้วิจัยจะตัดทิ้งไป แบบสอบถามทั้ง 35 ข้อ มีค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหามากกว่า 0.49 ทุกข้อ จึงไม่มีการตัดข้อคำถาม (ดังแสดงในภาคผนวก ค)

จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้หลังจากการหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาแล้ว ไปใช้สำรวจกับกลุ่มตัวอย่างจริง แล้วนำผลที่ได้มาหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) ด้วยการทดสอบค่าที (t-test) คิดจาก 25% ของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ เลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป ถือว่ามีอำนาจจำแนกสูง ข้อใดที่มีค่า t เท่ากับหรือต่ำกว่า 1.75 จะตัดทิ้ง (รัตนา ศิริพานิช, 2535, น.159) มีข้อคำถามที่ถูกตัดออกไปจำนวน 3 ข้อ คือ ข้อ 1 ข้อ 2 และข้อ 3 ดังนั้น จึงเหลือข้อคำถาม 32 ข้อ (ดังแสดงในภาค ผนวก ค) จากนั้นนำข้อคำถามทั้ง 32 ข้อ มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการวัดค่าคงที่ภายใน (Internal Consistency) โดยการใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความเครียดในการทำงาน ดังแสดงในตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4

แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยความเครียดในการทำงาน

ปัจจัยความเครียดในการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่น
1. ด้านลักษณะงาน	.7484
2. ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ	.8857
3. ด้านสัมพันธภาพ	.9216
4. ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศขององค์กร	.8923
ปัจจัยความเครียดในการทำงานโดยรวม	.9483

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยเลือกใช้แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของ อมรรรัตน์ อ่อนนุช (2546) ที่ใช้ในการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรม

แห่งหนึ่ง ซึ่งพัฒนามาจาก ภัทรา แสงอรุณ (2543) และรัตติพร พนพิเชษฐกุล (2544) ที่พัฒนาจากงานของฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse and Cummings, 1985) และงานของคัมมิงส์และวอร์เลย์ (Cummings & Worley, 1997) โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 33 ข้อ แบ่งออกเป็น 9 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 4 ข้อ (ข้อ 1 – 4) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน 4 ข้อ (ข้อ 5 – 8) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน 5 ข้อ (ข้อ 9 -13) ด้านความก้าวหน้าในงาน 4 ข้อ (ข้อ 14 – 17) ด้านความมั่นคงในงาน 3 ข้อ (ข้อ 18 – 20) ด้านสังคมสัมพันธ์ 3 ข้อ (ข้อ 21 – 23) ด้านลักษณะการบริหารงาน 3 ข้อ (ข้อ 24 – 26) ด้านภาวะอิสระจากงาน 2 ข้อ (ข้อ 27 – 28) และด้านความภูมิใจในองค์กร 5 ข้อ (ข้อ 29 – 33) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับผู้ตอบมากที่สุด คำตอบเป็นแบบมาตราប់กลับ และมียะดับการวัดประเภทช่วง 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด มีการให้คะแนน ดังนี้

ตารางที่ 3.5

แสดงการให้คะแนนแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ระดับความเห็น	คะแนนของข้อคำถาม	
	เชิงบวก	เชิงลบ
เห็นด้วยมากที่สุด	5	1
เห็นด้วยมาก	4	2
เห็นด้วยปานกลาง	3	3
เห็นด้วยน้อย	2	4
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	5

นอกจากนี้ การพิจารณาระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยแบ่งการวัดออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ ระดับปานกลาง และระดับสูง โดยแบ่งช่วงระดับด้วยวิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนขั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{3} \\
 &= 1.33
 \end{aligned}$$

จากหลักการพิจารณาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงกำหนดเกณฑ์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้ดังนี้

คะแนนตั้งแต่ 3.68 – 5.00 กำหนดเป็น “คุณภาพชีวิตในการทำงานระดับสูง”
 คะแนนตั้งแต่ 2.34 – 3.67 กำหนดเป็น “คุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง”

คะแนนตั้งแต่ 1.00 – 2.33 กำหนดเป็น “คุณภาพชีวิตในการทำงานระดับต่ำ”
 โดยมีแนวทางในการพัฒนาแบบสอบถาม ดังนี้

ผู้วิจัยนำข้อคำถามไปให้นักศึกษาปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 15 คน ประเมิน เพื่อหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio : CVR) ตามสูตรของลอว์รี่ (Lawshe, 1979, pp.563-575) โดยค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาต่ำสุดต้องมีค่าเท่ากับ 0.49 จึงจะถือว่ามีความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถนำไปใช้ได้ สำหรับข้อคำถามที่มีอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาต่ำกว่า 0.49 ผู้วิจัยจะตัดทิ้งไป แบบสอบถามทั้ง 33 ข้อ มีค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหามากกว่า 0.49 ทุกข้อ จึงไม่มีการตัดข้อคำถาม (ดังแสดงในภาคผนวก ค)

จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้หลังจากการหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาแล้ว ไปใช้สำรวจกับกลุ่มตัวอย่างจริง แล้วนำผลที่ได้มาหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) ด้วยการทดสอบค่าที (t-test) คิดจาก 25% ของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ เลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป ถือว่ามีอำนาจจำแนกสูง ข้อใดที่มีค่า t เท่ากับหรือต่ำกว่า 1.75 จะตัดทิ้ง (รัตนา ศิริพานิช, 2535, น.159) มีข้อคำถามที่ถูกตัดออกไปจำนวน 2 ข้อ คือ ข้อ 8 และข้อ 12 ดังนั้น จึงเหลือข้อคำถาม 31 ข้อ (ดังแสดงในภาคผนวก ค) จากนั้นนำข้อคำถามทั้ง 31 ข้อ มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการวัดค่าคงที่ภายใน (Internal Consistency) โดยการใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังแสดงในตารางที่ 3.6

ตารางที่ 3.6

แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่น
1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	.8732
2. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	.7431
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	.6969
4. ด้านความก้าวหน้าในงาน	.9134
5. ด้านความมั่นคงในงาน	.7692
6. ด้านสังคมสัมพันธ์	.8622
7. ด้านลักษณะการบริหารงาน	.8858
8. ด้านภาวะอิสระจากงาน	.8408
9. ด้านความภูมิใจในองค์การ	.8393
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	.9196

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขออนุญาตจากผู้บริหารในการทำการศึกษาระบุและเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิต จำนวน 147 คน โดยใช้วิธีการส่งแบบสอบถามไปยังหน่วยงานต่าง ๆ และให้ตอบแบบสอบถามมายัง กองการเจ้าหน้าที่ ทั้งนี้ในแบบสอบถามแต่ละส่วนได้มีวิธีชี้แจงการตอบแบบสอบถามไว้อย่างละเอียดและชี้แจงว่าผลจากการตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีการกระทบใดๆ กับผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ข้อมูลที่สมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 118 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ใช้สถิติค่าเฉลี่ยและร้อยละ
2. การวิเคราะห์ระดับเซวาน์อารมณ์ใช้สถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. การวิเคราะห์ระดับปัจจัยความเครียดในการทำงานใช้สถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานใช้สถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5. การทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยใช้การทดสอบค่าสถิติ ดังแสดงในตารางที่ 3.7

ตารางที่ 3.7

แสดงสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐาน	สถิติ
สมมติฐานที่ 1 ชาวน์อารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 1.1 ชาวน์อารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 1.2 ชาวน์อารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 1.3 ชาวน์อารมณ์ด้านการจูงใจตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 1.4 ชาวน์อารมณ์ด้านการร่วมรู้สึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 1.5 ชาวน์อารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 2 ชาวน์อารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 2.1 ชาวน์อารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 2.2 ชาวน์อารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 2.3 ชาวน์อารมณ์ด้านการจูงใจตนเองมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน	Pearson's Product Moment Correlation

ตารางที่ 3.7 (ต่อ)
แสดงสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐาน	สถิติ
สมมติฐานที่ 2.4 ชาวน์อารมณ์ด้านการร่วมรู้สึกมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 2.5 ชาวน์อารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 3.1 ปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 3.2 ปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 3.3 ปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านสัมพันธภาพมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 3.4 ปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านโครงสร้าง นโยบาย และบรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	Pearson's Product Moment Correlation