บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และความเครียดทั่วไปที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษาองค์การเภสัชกรรม” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานรัฐวิสาหกิจในองค์การเภสัชกรรม จำนวน 279 คน โดยทำกลุ่มตัวอย่างตามตารางยามาเน่ (Yamane, 1970, p.p 580-581) จะมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 164 คน ด้วยความคลาดเคลื่อน 5% กำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบระดับ โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 กลุ่ม คือ พนักงานที่ดำรงตำแหน่งบริหาร และพนักงานระดับปฏิบัติการ ตามตารางที่ 3.1

สูตรการคำนวณ $n = N/(1+Ne^2)$

โดย

n = จำนวนขนาดตัวอย่าง

N = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้

ตารางที่ 3.1
แสดงจำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา จำแนกตาม
การดำรงตำแหน่งของพนักงาน

รายละเอียด	จำนวน (คน)	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
พนักงานที่ดำรงตำแหน่งบริหาร	110	65
พนักงานระดับปฏิบัติการ	169	99
รวม	279	164

เนื่องจากครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตในการวิจัย โดยเลือกศึกษาพนักงานรัฐวิสาหกิจในองค์การเภสัชกรรม เมื่อรวมจำนวนประชากรตามขอบเขตการวิจัยพบว่า ได้ประชากรจำนวน 279 คน ดังแสดงในตาราง 3.1 แทนค่าสูตรเพื่อหากลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยว่าต้องใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 164 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรต้น

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน ประกอบด้วย
   1.1 ปัจจัยด้านตัวงาน
   1.2 ปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่
   1.3 ปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน
   1.4 ปัจจัยด้านความสำเร็จและก้าวหน้าในงาน
   1.5 ปัจจัยด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์การ
2. ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค (Adversity Quotient)
   2.1 ความสามารถในการควบคุม (Control)
   2.2 ต้นเหตุและความรับผิดชอบ (Origin and Ownership)
   2.3 ผลกระทบที่จะมาถึง (Reach)
   2.4 ความอดทน (Endurance)

3. ความเครียดทั่วไป

ตัวแปรตาม

ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตารางที่ 3.2

แสดงระดับการวัดของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร	ระดับการวัด
ปัจจัยส่วนบุคคล	
- เพศ	Nominal Scale
- อายุ	Ratio Scale
- สถานภาพสมรส	Nominal Scale
- วุฒิการศึกษา	Ordinal Scale
- หน่วยงานที่สังกัด	Nominal Scale
- การดำรงตำแหน่ง	Nominal Scale
- ระยะเวลาปฏิบัติงาน	Ratio Scale
ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน	Interval Scale
ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค	Interval Scale
ความเครียดทั่วไป	Interval Scale
ผลการปฏิบัติงาน	Interval Scale

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด การดำรงตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

<u>ส่วนที่ 2</u> แบบสอบวัดปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน

เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแบบสอบวัดของสิริพร เลียวกิตติกุล (2545) ที่สร้างโดยอาศัยเค้าโครงจากแบบสอบวัด Occupational Stress Indicator ของคูเปอร์และคณะ (1988) ซึ่งครอบคลุมปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน

แบบสอบวัดนี้ประกอบไปด้วยข้อความ และมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 สเกล รวมจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 50 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

- ด้านลักษณะงาน มีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1-10
- ด้านบทบาทหน้าที่ มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 11-16
- ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน มีข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 17-25
- ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงาน มีข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 26-34
- ด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์การ มีข้อคำถามจำนวน 16 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 35-50

ตารางที่ 3.3

แสดงการจำแนกข้อคำถามแบบสอบวัดปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานด้านต่าง ๆ

ตัวแปร	ข้อคำถามเชิงบวก	รวม	ข้อคำถามเชิงลบ	รวม
ด้านลักษณะงาน	4 และ 5	2 ข้อ	1-3 และ 6-10	8 ข้อ
ด้านบทบาทหน้าที่	-	-	11-16	6 ข้อ
ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน	17-18	2 ข้อ	19-25	7 ข้อ
ด้านความสำเร็จและก้าวหน้าในงาน	28, 31-33	4 ข้อ	26-27, 29-30 และ 34	5 ข้อ
ด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์การ	-	-	35-50	16 ข้อ

โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนนดังแสดงในตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4
แสดงเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบวัดปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน
ในแต่ละด้าน

ระดับความคิดเห็น	คะแนนข้อคำถามเชิงบวก	คะแนนข้อคำถามเชิงลบ
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

การพิจารณาระดับคะแนนแบบสอบวัดปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ปัจจัยในการทำงานก่อให้เกิดความเครียดในระดับน้อย ระดับปานกลาง และระดับสูง โดยแบ่งช่วงระดับคะแนนด้วยวิธีหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ตามสูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (กานดา พูลลาภทวี, 2530)

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

$$= \frac{\text{คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{3}$$

$$= 1.33$$

จากการพิจารณาดังกล่าวจึงกำหนดแบ่งระดับโดยพิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

ช่วงคะแนน 1.00 – 2.33 คะแนน หมายถึง ปัจจัยในการทำงานก่อให้เกิดความเครียดระดับน้อย

ช่วงคะแนน 2.34 – 3.66 คะแนน หมายถึง ปัจจัยในการทำงานก่อให้เกิดความเครียดระดับปานกลาง

ช่วงคะแนน 3.67 – 5.00 คะแนน หมายถึง ปัจจัยในการทำงานก่อให้เกิดความเครียดระดับสูง

ส่วนที่ 3 แบบสอบวัดความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค

แบบสอบวัดความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแบบสอบวัดความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ซึ่งพัฒนาขึ้นโดย ภิญญาพัชญ์ ปลากัดทอง นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิจัยและพัฒนาหลักสูตร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ศึกษาเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการเผชิญอุปสรรคของนักเรียนระดับช่วงชั้นที่ 2” (นักเรียนระดับชั้น ป. 6) และได้ผ่านขั้นตอนของการพัฒนาแบบสอบวัด AQ เรียบร้อยแล้ว โดยพัฒนามาจากแบบประเมิน The Adversity Response Profile (ARP) ตามกรอบแนวคิดของสตอลทซ์ (Stoltz, 1997)

แบบสอบวัดนี้ประกอบไปด้วยข้อความ และมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 สเกล โดยผู้วิจัยนำแบบสอบวัดดังกล่าวมามาปรับปรุงข้อคำถามให้เกิดความเข้าใจที่ดีและสอดคล้องกับกลุ่มประชากรที่ต้องการทำวิจัยมากยิ่งขึ้น และให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของภาษาและความเป็นไปได้ในการวัดความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค แบบทดสอบนี้แบ่งออกเป็น 20 สถานการณ์ มีข้อคำถามย่อย 2 ข้อในแต่ละสถานการณ์ รวมจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 40 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

- ด้านการควบคุม มีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1.1, 4.1, 6.1, 7.1,12.1,13.1,14.1, 18.1, 19.1 และ 20.1

- ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ มีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1.2, 4.2, 6.2, 7.2, 12.2, 13.2, 14.2, 18.2, 19.2 และ 20.2

- ด้านผลกระทบ มีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 2.1, 3.1, 5.1, 8.1, 9.1, 10.1, 11.1, 15.1, 16.1 และ 17.1

- ด้านความอดทน มีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 2.2, 3.2, 5.2, 8.2, 9.2, 10.2, 11.2, 15.2, 16.2, 17.2

ตารางที่ 3.5

แสดงการจำแนกข้อคำถามแบบสอบวัดความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านต่าง ๆ

ตัวแปร	ข้อคำถามเชิงบวก	รวม	ข้อคำถามเชิงลบ	รวม
ด้านการควบคุม	1.1, 4.1, 6.1, 13.1, 18.1, 19.1 และ 20.1	7 ข้อ	7.1, 12.1 และ 14.1	3 ข้อ
ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ	6.2, 12.2, 14.2 และ 19.2	4 ข้อ	1.2, 4.2, 7.2, 13.2, 18.2 และ 20.2	6 ข้อ
ด้านผลกระทบ	3.1, 8.1, 10.1, 11.1 และ 16.1	5 ข้อ	2.1, 5.1, 9.1, 15.1 และ 17.1	5 ข้อ
ด้านความอดทน	2.2, 5.2, 8.2, 9.2, 11.2 และ 17.2	6 ข้อ	3.2, 10.2, 15.2 และ 16.2	4 ข้อ

โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนนดังแสดงในตารางที่ 3.6

ตารางที่ 3.6

แสดงเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบวัดความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค

ระดับความคิดเห็น	คะแนนข้อคำถามเชิงบวก	คะแนนข้อคำถามเชิงลบ
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

การพิจารณาระดับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ ระดับปานกลาง และระดับสูง โดยแบ่งช่วงระดับคะแนนด้วยวิธีหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ตามสูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (กานดา พูลลาภทวี, 2530)

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

$$= \frac{\text{คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{3}$$

$$= 1.33$$

จากการพิจารณาดังกล่าวจึงกำหนดแบ่งระดับโดยพิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

ช่วงคะแนน 1.00 – 2.33 คะแนน หมายถึง ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคอยู่ในระดับต่ำ

ช่วงคะแนน 2.34 – 3.66 คะแนน หมายถึง ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง

ช่วงคะแนน 3.67 – 5.00 คะแนน หมายถึง ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคอยู่ในระดับสูง

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามวัดระดับความเครียดทั่วไป

เป็นแบบสอบวัดระดับความเครียดทั่วไปที่ผู้วิจัยนำมาจาก ชัยณรงค์ บุรินทร์กุล (2548) ซึ่งได้ดัดแปลงมาจากแบบประเมินและวิเคราะห์ความเครียดด้วยตนเองสำหรับประชาชนชาวไทย ซึ่งเป็นแบบประเมินมาตรฐานที่สร้างขึ้นโดยกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (อ้างถึงในรายงานการวิจัยการพัฒนาแบบประเมินและวิเคราะห์ความเครียดด้วยตนเองสำหรับประชาชนชาวไทยด้วยคอมพิวเตอร์, 2538) โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบวัดดังกล่าวมาพัฒนาปรับข้อความและเพิ่มเนื้อหาบางส่วนให้อยู่ภายในกรอบแนวคิดสาเหตุของความเครียดของ ผศ.ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์ (อ้างถึงในเอกสารเรื่องการบริหารความเครียด, 2547)

แบบสอบวัดนี้ประกอบไปด้วยข้อความ และมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 สเกล จำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 29 ข้อ โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนนดังแสดงในตารางที่ 3.7

ตารางที่ 3.7

แสดงเกณฑ์ในการให้คะแนนของแบบสอบวัดระดับความเครียดทั่วไป

ระดับความคิดเห็น	ระดับอาการ
ไม่เคยเลย	0
นาน ๆ ครั้ง	1
เป็นครั้งคราว	2
เป็นบ่อย ๆ	3
เป็นประจำ	4

การพิจารณาความเครียดทั่วไป แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ความเครียดระดับต่ำ ระดับปานกลาง ระดับสูง โดยแบ่งช่วงระดับคะแนนด้วยวิธีหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ตามสูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (กานดา พูลลาภทวี, 2530)

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

$$= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{4 - 0}{3}$$

$$= 1.33$$

จากการพิจารณาดังกล่าว จึงกำหนดแบ่งระดับความเครียด โดยพิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

ช่วงคะแนน 0.00 – 1.33 คะแนน หมายถึง ความเครียดอยู่ในระดับต่ำ

ช่วงคะแนน 1.34 – 2.66 คะแนน หมายถึง ความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง

ช่วงคะแนน 2.67 – 4.00 คะแนน หมายถึง ความเครียดอยู่ในระดับสูง

<u>ส่วนที่ 5</u> ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ 2550 ตามการรับรู้ของผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 3.8

แสดงเกณฑ์การให้คะแนนผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ระดับความเห็น	ระดับคะแนน
ดีมาก	241 - 300 คะแนน
ดี	181 – 240 คะแนน
พอใช้	121 - 180 คะแนน
ปรับปรุง	61 – 120 คะแนน
แก้ไข	0 – 60 คะแนน

ทั้งนี้ ไม่ปรากฏว่ามีกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการประเมินในระดับปรับปรุง หรือแก้ไข

<u>การสร้างและพัฒนาแบบสอบวัด</u>

ลำดับขั้นตอนในการสร้างและพัฒนาแบบสอบวัดมีดังนี้

1. ศึกษา และรวบรวมเอกสาร ทฤษฎี นิยาม และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการศึกษา

2. แบบสอบวัดประกอบด้วย 3 อย่าง คือ

2.1 แบบสอบวัดปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน

เป็นแบบสอบวัดที่ผู้วิจัยพัฒนามาจากสิริพร เลียวกิตติกุล (2545) ซึ่งพัฒนามาจาก Occupational Stress Indicator ของคูเปอร์และคณะ

2.2 แบบสอบวัดความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค

เป็นแบบสอบวัดที่ผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบสอบวัดความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ซึ่งพัฒนาขึ้นโดย ภิญญาพัชญ์ ปลากัดทอง นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิจัยและพัฒนาหลักสูตร มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ ศึกษาเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการเผชิญอุปสรรคของนักเรียนระดับช่วงชั้นที่ 2” (นักเรียนระดับชั้น ป. 6) และได้ผ่านขั้นตอนของการพัฒนาแบบสอบวัด AQ เรียบร้อยแล้ว

โดยพัฒนามาจากแบบประเมิน The Adversity Response Profile (ARP) ตามกรอบแนวคิดของสตอลทซ์ (Stoltz, 1997)

2.3 แบบสอบวัดความเครียดทั่วไป

เป็นแบบสอบวัดที่ผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบสอบวัดความเครียดทั่วไปของชัยณรงค์ บุรินทร์กุล (2548) ซึ่งได้ดัดแปลงมาจากแบบประเมินและวิเคราะห์ความเครียดด้วยตนเองสำหรับประชาชนชาวไทย ซึ่งเป็นแบบประเมินมาตรฐานที่สร้างขึ้นโดยกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข

3. หลังจากนั้น ได้นำข้อคำถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมของภาษาและความถูกต้อง

4. นำแบบสอบวัดทั้งหมดมาหาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยนำไปให้นักศึกษาปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 15 คน เป็นผู้พิจารณา

จากนั้น นำมาหาอัตราส่วนความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Ratio: CVR) ตามสูตรของลอว์ชี (Lawshe, 1979, pp. 563-575) โดยค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาต่ำสุดต้องมีค่าเท่ากับ 0.49 จึงจะถือว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถนำไปใช้วัดได้ สำหรับข้อคำถามที่มีอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาต่ำกว่า 0.49 ผู้วิจัยจะตัดทิ้งไป

5. นำแบบสอบวัดนำไปใช้จริง แล้วนำมาวิเคราะห์รายข้อ (Item Analysis) โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มสูง และกลุ่มต่ำ โดยวิธี 25% บนและล่าง หาคะแนนเฉลี่ยและความแปรปรวน แล้วนำมาหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) โดยการทดสอบค่าที (t-test) โดยตัดข้อที่มีค่าทีน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1.75 ลงมาออกไป (รัตนา ศิริพานิช, 2535, น. 143)

6. นำแบบสอบวัดมาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการวัดค่าคงที่ภายใน (Internal Consistency) โดยใช้วิธีการหาสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) มาเป็นเครื่องมือหาความเชื่อมั่นรายข้อ และเลือกเฉพาะข้อคำถามที่ทำให้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสูง มีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับ ดังนี้

- แบบสอบวัดปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน 0.819
- แบบสอบวัดความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค 0.953
- แบบสอบวัดความเครียดทั่วไป 0.859

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ขออนุญาตจากผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคล องค์การเภสัชกรรม ในการทำการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 164 คน และได้ใช้วิธีการส่งแบบสอบถามให้พนักงานโดยตรง ทั้งนี้ในแบบสอบถามแต่ละส่วนได้มีวิธีชี้แจงการตอบแบบสอบถามไว้อย่างละเอียด และชี้แจงว่าผลจากการตอบแบบสอบถามครั้งนี้จะไม่มีผลกระทบใด ๆ กับผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Science : SPSS for Windows Version 15) โดยใช้ค่าสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณา

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยสถิติที่ใช้ประกอบด้วย การหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลของแต่ละตัวแปร คือ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ความเครียด และผลการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การทดสอบสมมติฐานการวิจัยในครั้งนี้ ใช้การทดสอบค่าสถิติต่าง ๆ ดังตารางที่ 3.9

ตารางที่ 3.9

แสดงสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

รายละเอียด	ค่าสถิติ
<u>สมมติฐานที่ 1</u> ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน	
<u>สมมติฐานที่ 1.1</u> พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	t-test

ตารางที่ 3.9 (ต่อ)

แสดงสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

รายละเอียด	ค่าสถิติ
สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	One Way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่สังกัดหน่วยงานแตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานที่ดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 1.7 พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	One Way ANOVA
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยความเครียดในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน	
สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานด้านลักษณะงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน	One Way ANOVA
สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานด้านบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน	One Way ANOVA
สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน	One Way ANOVA
สมมติฐานที่ 2.4 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานด้านความสำเร็จและก้าวหน้าในงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน	One Way ANOVA

ตารางที่ 3.9 (ต่อ)

แสดงสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

รายละเอียด	ค่าสถิติ
<u>สมมติฐานที่ 2.5</u> ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์การที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน	One Way ANOVA
<u>สมมติฐานที่ 3</u> ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน	One Way ANOVA
<u>สมมติฐานที่ 4</u> ความเครียดทั่วไปที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน	One Way ANOVA