

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Method) และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางจิตวิญญาณ ความสุขในการทำงาน และความตั้งใจที่จะลาออก ซึ่งได้มีการกำหนดขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้ การกำหนดกลุ่มประชากร การสุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปและอภิปรายผล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง แบ่งตามแผนกซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติงานไปจนถึงระดับบริหาร จำนวนรวมทั้งสิ้น 199 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 19 มกราคม 2552)

กลุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างประชากร ผู้วิจัยได้เลือกวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้จำนวนตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรที่มีการกระจายกันอย่างเป็นสัดส่วน และคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากร ตามสูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 133 คน แต่ผู้วิจัยจะใช้วิธีส่งแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรทั้งหมด

$$n = N / (1 + Ne^2)$$

โดยที่ n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1.ความฉลาดทางจิตวิญญาณ แบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย

- 1.1 ด้านการคำนึงถึงการมีชีวิตอยู่ (Critical Existential Thinking)
- 1.2 ด้านการสร้างและค้นหาความหมายในชีวิต (Personal Meaning Production)
- 1.3 ด้านการตระหนักรู้ถึงภาวะเหนือธรรมชาติ (Transcendental Awareness)
- 1.4 ด้านการเข้าสู่สมาธิ (Conscious State Expansion)

2.ความสุขในการทำงาน แบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย

- 2.1 ด้านการติดต่อ (Connection)
- 2.2 ด้านความรักในงาน (Love of the work)
- 2.3 ด้านความสำเร็จในงาน (Work achievement)
- 2.4 ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition)

3.ความตั้งใจที่จะลาออก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามวัดความฉลาดทางจิตวิญญาณ แบบสอบถามวัดความสุขในการทำงานและแบบสอบถามวัดความตั้งใจที่จะลาออก ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ศึกษา รวบรวมและสร้างขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว หรือ เติมคำลงในช่องว่าง มีข้อคำถามรวม 7 ข้อ ได้แก่ เพศ สถานภาพ ตำแหน่งงาน อายุ อายุการทำงาน ระดับการศึกษา และระดับรายได้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดความฉลาดทางจิตวิญญาณ ผู้วิจัยปรับปรุงและพัฒนาแบบสอบถามมาจากแนวคิดของ David B King (2008) ซึ่งเป็นมาตรส่วนประมาณค่าตามระดับของความรู้สึก มี 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด แบบสอบถามมีทั้งหมด 38 ข้อ โดยมีข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางจิตวิญญาณทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

1. ความฉลาดทางจิตวิญญาณด้านการคำนึงถึงการมีชีวิตอยู่ (Critical Existential Thinking) จำนวน 9 ข้อ

2. ความฉลาดทางจิตวิญญาณด้านการสร้างและการค้นหาความหมายในชีวิต (Personal Meaning Production) จำนวน 10 ข้อ

3. ความฉลาดทางจิตวิญญาณด้านการตระหนักรู้ถึงภาวะเหนือธรรมชาติ (Transcendental Awareness) จำนวน 9 ข้อ

4. ความฉลาดทางจิตวิญญาณด้านการเข้าสู่สมาธิ (Conscious State Expansion) จำนวน 10 ข้อ

ตารางที่ 3.1

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามวัดความฉลาดทางจิตวิญญาณ

ระดับความรู้สึก	คะแนน	
	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดความสุขในการทำงานผู้วิจัยใช้แบบสอบถามของกัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ตามแนวคิดของ Manion (2003) มาปรับปรุงข้อคำถามให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นมาตราส่วนประมาณค่าตามระดับของความรู้สึก มี 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด แบบสอบถามมีทั้งหมด 35 ข้อ โดยมีข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connection) จำนวน 9 ข้อ
2. ด้านความรักในงาน (Love of the work) จำนวน 8 ข้อ
3. ด้านความสำเร็จในงาน (Work Achievement) จำนวน 7 ข้อ
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) จำนวน 11 ข้อ

ตารางที่ 3.2

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามวัดความสุขในการทำงาน

ระดับความรู้สึก	คะแนน	
	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามวัดความตั้งใจที่จะลาออก ที่พัฒนาโดย เปรมจิตร คล้ายเพชร (2548) ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามที่วัดความคิดที่เป็นความตั้งใจที่จะลาออก และพฤติกรรมในการทำงานใหม่ จำนวน 10 ข้อ ซึ่งเป็นมาตรฐานประมาณค่าตามระดับความรู้สึก แบ่งเป็น 5 ระดับ เช่นเดียวกับส่วนที่ 3 นำมาปรับปรุงข้อคำถามให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง และเพื่อป้องกันอิทธิพลจากปัจจัยภายนอกในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะไม่แยกข้อคำถามในส่วนนี้ออกเป็นส่วนหนึ่ง โดยจะแทรกข้อคำถามเกี่ยวกับแนวโน้มในการลาออกจากองค์การ ให้เป็นส่วนหนึ่งในส่วนที่ 3 ของแบบสอบถาม

ตารางที่ 3.3

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามวัดความตั้งใจที่จะลาออก

ระดับความรู้สึก	คะแนน	
	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

การแบ่งระดับคะแนน

การพิจารณาระดับคะแนนของระดับความฉลาดทางจิตวิญญาณ ระดับความสุขในการทำงาน และระดับความตั้งใจที่จะลาออก ผู้วิจัยแบ่งคะแนนออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ โดยแบ่งช่วงคะแนนในแต่ละระดับด้วยวิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังต่อไปนี้

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

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงกำหนดให้แบ่งระดับคะแนนเฉลี่ย ดังนี้
คะแนนตั้งแต่ 3.67 – 5.00 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีคะแนนอยู่ในระดับสูง
คะแนนตั้งแต่ 2.34 – 3.66 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนตั้งแต่ 1.00 – 2.33 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีคะแนนอยู่ในระดับต่ำ

แนวทางในการพัฒนาแบบสอบถาม

1. ศึกษาและรวบรวมเอกสาร ทฤษฎี นิยามและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ ความฉลาดทางจิตวิญญาณ ความสุขในการทำงานและความตั้งใจที่จะลาออก
2. สร้างข้อคำถามโดยเรียบเรียง ปรับปรุง และดัดแปลงเพื่อให้ข้อคำถามครอบคลุม นิยามที่กำหนดและสอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา และได้นำไปให้คณะกรรมการงานวิจัยส่วนบุคคลซึ่งเป็นคณาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ทำการตรวจพิจารณาและแก้ไขให้มีความเหมาะสมและถูกต้อง
3. การหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยให้นักศึกษาปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 15 คน เป็นผู้

ประเมินข้อคำถามแต่ละข้อว่ามีเนื้อหาสอดคล้องกับแนวคิดที่ต้องการศึกษาหรือไม่ แล้วนำผลคะแนนจากการประเมินไปหาค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio หรือ CVR) ตามสูตรของลอว์รี (Lawshe , 1975 , p.563-575) เปรียบเทียบค่าที่ได้จากตารางของลอว์รี โดยค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาต่ำสุดที่สามารถยอมรับได้คือ 0.49 จึงจะมีความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีสูตรการคำนวณดังนี้

$$CVR = \frac{Ne - N/2}{N/2}$$

โดยที่ Ne = ผู้เชี่ยวชาญที่เห็นว่าเหมาะสม

$N/2$ = ครึ่งหนึ่งของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

ผู้วิจัยจะตัดข้อคำถามที่มีค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาต่ำกว่า 0.49 ออกไป (รายละเอียดในภาคผนวก ข) ดังนี้

3.1 แบบสอบถามความฉลาดทางจิตวิญญาณซึ่งมีข้อคำถามจำนวน 38 ข้อ มีข้อคำถามที่มีค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาต่ำกว่า 0.49 โดยแบ่งเป็นรายด้านดังนี้

- ด้านการคำนึงถึงการมีชีวิตอยู่ มีข้อคำถามที่มีค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาต่ำกว่า 0.49 จำนวน 2 ข้อ ดังนั้นจึงเหลือข้อคำถามทั้งหมด 7 ข้อ

- ด้านการสร้างและค้นหาความหมายในชีวิต ไม่มีข้อคำถามที่มีค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาต่ำกว่า 0.49 จึงไม่ต้องตัดข้อคำถามออก ดังนั้นจึงเหลือข้อคำถามทั้งหมด 10 ข้อ

- ด้านการตระหนักรู้ถึงภาวะเหนือธรรมชาติ มีข้อคำถามที่มีค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาต่ำกว่า 0.49 จำนวน 1 ข้อ ดังนั้นจึงเหลือข้อคำถามทั้งหมด 8 ข้อ

- ด้านการเข้าสู่สมาธิ ไม่มีข้อคำถามที่มีค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาต่ำกว่า 0.49 จึงไม่ต้องตัดข้อคำถามออก ดังนั้นเหลือข้อคำถามทั้งหมด 10 ข้อ

3.2 แบบสอบถามความสุขในการทำงานซึ่งมีข้อคำถามจำนวน 35 ข้อ มีข้อคำถามที่มีค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาต่ำกว่า 0.49 โดยแบ่งเป็นรายด้านดังนี้

- ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ไม่มีข้อคำถามที่มีค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาต่ำกว่า 0.49 จึงไม่ต้องตัดข้อคำถามออก ดังนั้นเหลือข้อคำถามทั้งหมด 9 ข้อ

- ด้านความรักในงาน ไม่มีข้อคำถามที่มีค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาต่ำกว่า 0.49 จึงไม่ต้องตัดข้อคำถามออก ดังนั้นเหลือข้อคำถามทั้งหมด 8 ข้อ

- ด้านความสำเร็จในงาน มีข้อคำถามที่มีค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาต่ำกว่า 0.49 จำนวน 1 ข้อ ดังนั้นเหลือข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ

- ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีข้อคำถามที่มีค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาต่ำกว่า 0.49 จำนวน 1 ข้อ ดังนั้นจึงเหลือข้อคำถามทั้งหมด 10 ข้อ

3.3 แบบสอบถามความตั้งใจที่จะลาออกซึ่งมีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ ไม่มีข้อคำถามที่มีค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาต่ำกว่า 0.49 จึงไม่ต้องตัดข้อคำถามออก

4.การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) นำแบบสอบถามที่ได้จากการหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาแล้วมาวิเคราะห์ข้อคำถามเป็นรายข้อ (Item Analysis) เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) ด้วยการทดสอบค่าสถิติที (t-test) ข้อคำถามที่มีค่าที่มากกว่า 1.75 จึงจะถือว่ามีความอำนาจจำแนกสูง (รัตนศิริพานิช, 2535, น.141-159) ดังนั้นข้อคำถามที่มีค่าที่ต่ำกว่า 1.75 จะถูกตัดออกไป ซึ่งจากการหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามทั้ง 3 ส่วน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (รายละเอียดในภาคผนวก ข)

- แบบทดสอบความฉลาดทางจิตวิญญาณไม่มีข้อคำถามใดที่มีค่าที่ต่ำกว่า 1.75 จึงไม่ต้องตัดข้อคำถามใดออกไป

- แบบทดสอบความสุขในการทำงานมีข้อคำถามที่มีค่าที่ต่ำกว่า 1.75 ดังต่อไปนี้

ด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีข้อคำถามที่มีค่าที่ต่ำกว่า 1.75 อยู่ 7 ข้อจึงเหลือข้อคำถามทั้งหมด 2 ข้อ ด้านความรักในงาน มีข้อคำถามที่มีค่าที่ต่ำกว่า 1.75 อยู่ 1 ข้อจึงเหลือข้อคำถามทั้งหมด 7 ข้อ ด้านความสำเร็จในงาน มีข้อคำถามที่มีค่าที่ต่ำกว่า 1.75 อยู่ 3 ข้อจึงเหลือข้อคำถามทั้งหมด 3 ข้อ ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีข้อคำถามที่มีค่าที่ต่ำกว่า 1.75 อยู่ 7 ข้อจึงเหลือข้อคำถามทั้งหมด 3 ข้อ

- แบบทดสอบความตั้งใจที่จะลาออกไม่มีข้อคำถามใดที่มีค่าที่ต่ำกว่า 1.75 จึงไม่ต้องตัดข้อคำถามใดออกไป

5.การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อคำถามรายข้อมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการวัดค่าคงที่ภายใน (Internal Consistency) โดยใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) และเลือกข้อคำถามที่ทำ

ให้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสูง (รายละเอียดในภาคผนวก ข) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4

จำนวนข้อคำถามและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัดทั้งฉบับและรายด้าน

แบบสอบถาม	จำนวนข้อคำถาม	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
ความฉลาดทางจิตวิญญาณ	35	.896
- ด้านการคำนึงถึงการมีชีวิตอยู่	7	.800
- ด้านการสร้างและค้นหาความหมายในชีวิต	10	.849
- ด้านการตระหนักรู้ถึงภาวะเหนือธรรมชาติ	8	.760
- ด้านการเข้าสู่สมาธิ	10	.891
ความสุขในการทำงาน	33	.936
- ด้านการติดต่อสัมพันธ์	9	.871
- ด้านความรักในงาน	8	.898
- ด้านความสำเร็จในงาน	6	.821
- ด้านการเป็นที่ยอมรับ	10	.896
ความตั้งใจที่จะลาออก	10	.900

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในขั้นตอนของการเก็บรวบรวมข้อมูลนี้ผู้วิจัยได้จัดหนังสือขออนุมัติทำการศึกษาวิจัย และแจ้งวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ไปยังผู้จัดการฝ่ายบุคคลขององค์การที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา และได้ประสานงานกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลขององค์กร เป็นผู้แจกและรวบรวมแบบสอบถามจำนวน 199 ชุด ให้แก่ผู้วิจัย จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจให้คะแนนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนจากเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของบริษัทแล้ว จึงทำการตรวจสอบเพื่อให้คะแนน และทำการประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Science : SPSS for Windows) เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

- 1.การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรสและอายุการทำงาน ใช้สถิติค่าเฉลี่ยและร้อยละ
- 2.การวิเคราะห์ระดับความฉลาดทางจิตวิญญาณใช้สถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- 3.การวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานใช้สถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- 4.การวิเคราะห์ระดับความตั้งใจที่จะลาออกค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- 5.การทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยใช้การทดสอบค่าสถิติ ดังแสดงในตารางที่ 3.5 ดังนี้

ตารางที่ 3.5

แสดงสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐาน	สถิติ
สมมติฐานที่1 บรรยายการมีสัมพันธภาพกับความสุขในการทำงาน	
1.1 ความฉลาดทางจิตวิญญาณด้านการคำนึงถึงการมีชีวิตอยู่มีสัมพันธภาพกับความสุขในการทำงาน	Pearson's Product Moment Correlation
1.2 ความฉลาดทางจิตวิญญาณด้านการสร้างและค้นหาความหมายในชีวิตมีสัมพันธภาพกับความสุขในการทำงาน	Pearson's Product Moment Correlation
1.3 ความฉลาดทางจิตวิญญาณด้านการตระหนักรู้ถึงภาวะเหนือธรรมชาติมีสัมพันธภาพกับความสุขในการทำงาน	Pearson's Product Moment Correlation

ตารางที่ 3.5 (ต่อ)
แสดงสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐาน	สถิติ
1.4 ความฉลาดทางจิตวิญญาณด้านการเข้าสู่สมาธิมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 2 ความฉลาดทางจิตวิญญาณมีสัมพันธ์กับความ ตั้งใจที่จะลาออก	
2.1 ความฉลาดทางจิตวิญญาณด้านการคำนึงถึงการมีชีวิตรอยู่มี ความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก	Pearson's Product Moment Correlation
2.2 ความฉลาดทางจิตวิญญาณด้านการสร้างและค้นหา ความหมายในชีวิตมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะ ลาออก	Pearson's Product Moment Correlation
2.3 ความฉลาดทางจิตวิญญาณด้านการตระหนักรู้ถึงภาวะเหนือ ธรรมชาติมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก	Pearson's Product Moment Correlation
2.4 ความฉลาดทางจิตวิญญาณด้านการเข้าสู่สมาธิมี ความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 3 ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความ ตั้งใจที่จะลาออก	
3.1 ความสุขในการทำงานด้านการติดต่อมีความสัมพันธ์ทางลบ กับความตั้งใจที่จะลาออก	Pearson's Product Moment Correlation
3.2 ความสุขในการทำงานด้านความรักในงานมีความสัมพันธ์ ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก	Pearson's Product Moment Correlation
3.3 ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์ ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก	Pearson's Product Moment Correlation
3.4 ความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับมีความสัมพันธ์ ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก	Pearson's Product Moment Correlation

ตารางที่ 3.5 (ต่อ)
แสดงสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐาน	สถิติ
สมมติฐานที่ 4 องค์ประกอบของความฉลาดทางจิตวิญญาณ และองค์ประกอบของความสุขในการทำงานองค์ประกอบใด องค์ประกอบหนึ่งสามารถทำนายความตั้งใจที่จะลาออกได้	Stepwise Multiple Regression Analysis