

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง เชาวน์อารมณ์ กับวิธีการเผชิญความเครียด ของบุคลากร 5 สาขาอาชีพ ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาถึงมิติเชาวน์อารมณ์ ระดับความเครียดในการทำงานจากปัจจัย 4 ด้าน และวิธีการเผชิญความเครียดของบุคลากรในสายอาชีพ ทันตแพทย์ ดารา นักคอมพิวเตอร์ ครู และพนักงานขายประกัน ตลอดจนการศึกษาถึงความสัมพันธ์ของระดับเชาวน์อารมณ์โดยรวมกับความเครียดในการทำงาน และความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงานกับวิธีการเผชิญความเครียดของบุคลากรในสายอาชีพดังกล่าว ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้เป็นกรณีศึกษาในครั้งนี้ และได้ นำแบบสอบถามวัดเชาวน์อารมณ์ที่พัฒนาขึ้นมาจากแนวคิดของโกลแมน (Goleman, 1999) ของจักรฤติ สุขปลั่ง (2543) แบบสอบถามวัดเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานซึ่งดัดแปลงและพัฒนามาจากแบบสอบถาม Occupational Stress Indicator ของ Cooper และคณะร่วมกับ Survey Questionnaire ของ Marilyn Davidson & Cary Cooper ของศิริมาศ อเต็นต้า (2542) มาใช้ และแบบสอบถามเกี่ยวกับ วิธีการเผชิญความเครียด ที่ดัดแปลงมาจากแนวคิดของคาร์เวอร์ ไชเยอร์ และไวน์ทราบบ (Carver, Scheier and Weintraub) เพื่อวัดวิธีการการเผชิญความเครียดของรองศาสตราจารย์สุภาพรรณ โคตรจรัส ตลอดจนแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพด้วย จากนั้นทำการทดสอบสมมติฐานต่างๆ ตามที่ได้ตั้งไว้ และตามด้วยการวิเคราะห์ สรุป และอภิปรายผล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในที่นี้ หมายถึง คนทำงานที่อยู่ในสายงาน 5 อาชีพ ได้แก่ ทันตแพทย์ ดารา นักคอมพิวเตอร์ ครู และพนักงานขายประกัน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster sampling) เนื่องจากผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มอาชีพเฉพาะที่จะทำการเก็บข้อมูลเท่านั้น จากนั้นเป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) จากแต่ละอาชีพดังนี้

ทันตแพทย์ 63 คน ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปขอความร่วมมือจากทันตแพทย์ที่คลินิกทันตกรรมของเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 28 คลินิก ทันตแพทย์ส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือ

ตอบแบบสอบถาม คลินิกละประมาณ 2 ชุด โดยบางคลินิกทันตแพทย์นั่งตอบแบบสอบถามให้เลย ในขณะที่บางคลินิกนัดให้ผู้วิจัยกลับมารับแบบสอบถามคืนในอีก 3 - 5 วันถัดมา

ดารา 61 คน ผู้วิจัยพิมพ์จดหมายแนะนำตัวแจ้งวัตถุประสงค์และแบบสอบถามไปถึงผู้อำนวยการสถานีโทรทัศน์ และผู้จัดการแผนกดูแลศิลปินของบริษัทผลิตละครโทรทัศน์ 5 แห่ง ขอความร่วมมือในการช่วยเก็บข้อมูลกับดารานักแสดงในสังกัด นอกจากนี้แบบสอบถามของดาราบางส่วนได้มาจากการที่ผู้วิจัยไปขอความร่วมมือจากดารานักแสดงเองโดยตรง

นักคอมพิวเตอร์ 62 คน ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือจากเพื่อนที่ทำงานอยู่ในแวดวงคอมพิวเตอร์ ช่วยแจกแบบสอบถามไปยังบุคลากรคอมพิวเตอร์ที่ทำงานเป็นโปรแกรมเมอร์ของบริษัทเอกชนต่างๆประมาณ 8 บริษัท

ครู 93 คน ผู้วิจัยนำจดหมายขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลการวิจัยจากโครงการปริญญาโท คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ไปแจ้งความจำนงค์ต่อผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชน ขอเก็บข้อมูลกับครูระดับประถมจำนวน 5 โรงเรียน และอีกส่วนผู้วิจัยขอความร่วมมือในการช่วยตอบแบบสอบถามกับเพื่อนที่เป็นครูสอนเด็กนักเรียนชั้นประถมของโรงเรียนเอกชนอีก 3 โรงเรียน

พนักงานขายประกัน 76 คน ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือจากเพื่อนที่ทำงานอยู่ในบริษัทประกันภัย 5 แห่งให้ช่วยเก็บข้อมูลกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายการตลาดที่ทำหน้าที่ขายประกันชีวิตและประกันรถยนต์

ทั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมรับความคลาดเคลื่อนได้ 5%

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent variable)

1.เชาวน์อารมณ์ แบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่

- การตระหนักรู้ในตนเอง (self – awareness)
- การจัดระเบียบอารมณ์ของตน (self – regulation)
- การจูงใจตนเอง (self – motivation)

- การร่วมรู้สึก (empathy)
- ทักษะทางสังคม (social skills)

2.ความเครียดในการทำงาน แบ่งเป็นสาเหตุจากปัจจัย 4 ด้านดังนี้

- ปัจจัยด้านลักษณะงาน
- ปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ
- ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน
- ปัจจัยด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์การ

3.ปัจจัยส่วนบุคคล แบ่งออกเป็น

- เพศ
- อายุ
- อาชีพ
- อายุงาน
- ระดับการศึกษา
- สถานภาพสมรส

ตัวแปรตาม (Dependent variable)

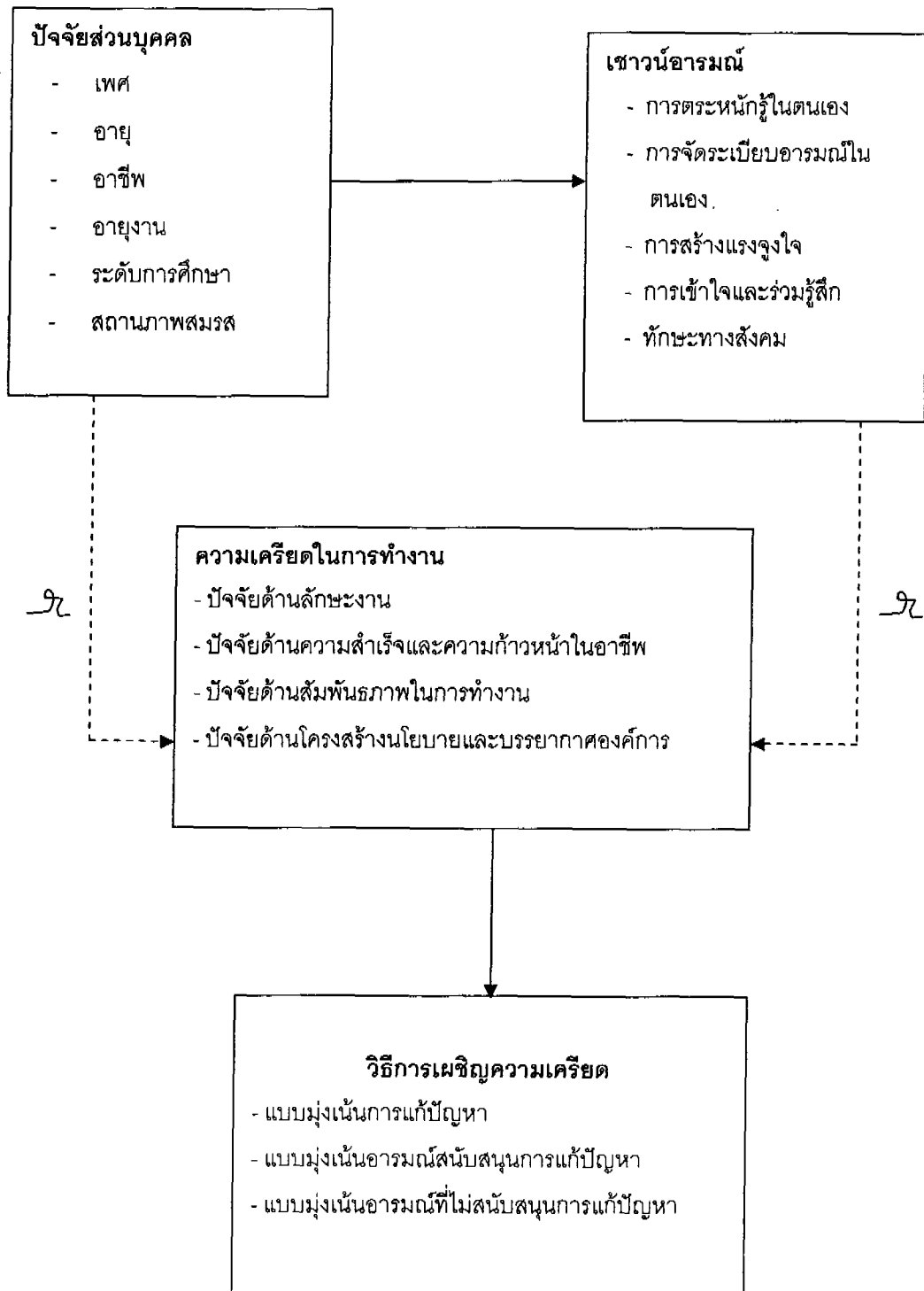
1.วิธีการเผชิญกับความเครียด แบ่งเป็น 3 แบบ คือ

- แบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา
- แบบมุ่งเน้นอารมณ์สนับสนุนการแก้ปัญหา
- แบบมุ่งเน้นอารมณ์ที่ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหา

ตารางที่ 3.1
แสดงตัวแปรและมาตรในการวัด

ตัวแปรต้น :	1. เซาว์นอารมณ์	มาตรในการวัด
	1.1 การตระหนักรู้ในตนเอง	Interval Scale
	1.2 การจัดระเบียบอารมณ์ในตนเอง	Interval Scale
	1.3 การสร้างแรงจูงใจ	Interval Scale
	1.4 การเข้าใจและร่วมรู้สึก	Interval Scale
	1.5 ทักษะทางสังคม	Interval Scale
	2. ความเครียดในการทำงานจากปัจจัย 4 ด้าน	มาตรในการวัด
	2.1 ปัจจัยด้านลักษณะงาน	Interval Scale
	2.2 ปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ	Interval Scale
	2.3 ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน	Interval Scale
	2.4 ปัจจัยด้านโครงสร้าง นโยบาย และบรรยากาศองค์การ	Interval Scale
ตัวแปรตาม :	1. วิธีการเผชิญความเครียด	มาตรในการวัด
	1.1 โดยมุ่งเน้นการแก้ปัญหา	Ratio
	1.2 โดยมุ่งเน้นอารมณ์สนับสนุนการแก้ปัญหา	Ratio
	1.3 โดยมุ่งเน้นอารมณ์ที่ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหา	Ratio

ตารางที่ 3.2
แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามวัดเชาว์อารมณ์ ความเครียดในการทำงาน และวิธีการเผชิญความเครียด แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ โดยแบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามปลายปิด ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามจะทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดเชาว์อารมณ์ จำนวน 46 ข้อ ใช้เวลาตอบประมาณ 15 นาที โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราประเมินค่าแบบลิเคิร์ท (Likert scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ดังนี้คือ

แสดงระดับคะแนนประเมินค่าแบบลิเคิร์ท(Likert scale) 5 ระดับ

ตรงกับตัวท่าน	ระดับคะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

ซึ่งการให้คะแนนในแต่ละข้อจะมีตั้งแต่ 1 คือ น้อยที่สุด จนถึง 5 คือ มากที่สุด โดยมีเกณฑ์การคิดคะแนนดังนี้

- คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.50 เป็นเชาว์อารมณ์ระดับต่ำ
- คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 เป็นเชาว์อารมณ์ระดับกลาง
- คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 5.00 เป็นเชาว์อารมณ์ระดับสูง

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน จำนวน 35 ข้อ ผู้วิจัยได้นำแบบประเมินและวิเคราะห์เกี่ยวกับความเครียดในการทำงานของ ศิริมาส อเต็นต้า (2542) มาพัฒนาและปรับปรุงในด้านสำนวนภาษา เพื่อให้สอดคล้องกับการใช้งานในปัจจุบัน โดยมีค่าความเชื่อมั่น 0.9532 มาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบบสอบถามนี้ ชัยวัฒน์ เพชรกุล (2539) ได้สร้างขึ้น

เป็นครั้งแรก โดยดัดแปลงมาจากแบบสอบถาม Occupational Stress Indicator ของ Cooper และคณะ และ Survey Questionnaire ของ Marilyn Davidson & Cary Cooper ลักษณะคำถามมีคำตอบ 5 ระดับ และมีระดับการวัดประเภทช่วง (Interval Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับเครียดมากที่สุด	5	คะแนน
ระดับเครียดมาก	4	คะแนน
ระดับเครียดปานกลาง	3	คะแนน
ระดับเครียดน้อย	2	คะแนน
ระดับเครียดน้อยที่สุด	1	คะแนน

มีจำนวนคำถามทั้งหมด 35 ข้อ แบ่งออกเป็นปัจจัยด้านต่างๆ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน จำนวน 10 ข้อ (ข้อที่ 1 -10)
2. ปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ จำนวน 5 ข้อ (ข้อที่ 11 -15)
3. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ จำนวน 10 ข้อ (ข้อที่ 16 -25)
4. ปัจจัยด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์การ จำนวน 10 ข้อ (ข้อที่ 26 - 35)

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีการเผชิญความเครียด จำนวน 30 ข้อ โดยรองศาสตราจารย์สุภาพรรณ โคตรจรัส ปรับปรุงมาจากแบบวัดการเผชิญปัญหา (The Cope Inventory, 1989) ฉบับสั้นของคาร์เวอร์ ไชเยอร์ และไวน์ทรอบ (Carver, Scheier and Weintraub) เพื่อวัดวิธีการเผชิญความเครียดของผู้ตอบซึ่งมี 3 แบบ ได้แก่ (1) วิธีการเผชิญความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา (2) วิธีการเผชิญความเครียดแบบมุ่งเน้นอารมณ์สนับสนุนการแก้ปัญหา และ (3) วิธีการเผชิญความเครียดแบบมุ่งเน้นอารมณ์ที่ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหา ทั้งนี้การให้คะแนนของแบบสอบถามฉบับนี้ จะให้คะแนนเป็นรายข้อ โดยมีคะแนนตั้งแต่ 1-4 คะแนน ตามความถี่หรือความบ่อยครั้งของการใช้แต่ละวิธีในการแก้ไขปัญหา ดังนี้ คือ

ไม่เคยใช้วิธีการนั้นในการแก้ไขปัญหาเลย	ได้ 1 คะแนน
ใช้วิธีการนั้นในการแก้ปัญหบ้างเล็กน้อยไม่บ่อย	ได้ 2 คะแนน
ใช้วิธีการนั้นในการแก้ปัญหาค่อนข้างบ่อย	ได้ 3 คะแนน
ใช้วิธีการนั้นในการแก้ปัญหาย่อยครั้งมาก	ได้ 4 คะแนน

แนวทางในการพัฒนาแบบสอบถามให้มีคุณภาพ

แนวทางในการพัฒนาแบบสอบถามส่วนที่ 2

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเชาว์อารมณ์ที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดของโกลแมน (Goleman, 1999) ของฉัตรฤดี สุกปลั่ง (2543) ทั้งหมด 75 ข้อ มาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio : CVR) โดยผู้เชี่ยวชาญ 15 ท่าน ทั้งนี้มีการใช้เกณฑ์ความเที่ยงตรงของเนื้อหาในแต่ละข้อคำถามไม่ต่ำกว่า .49 ได้ข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ 49 ข้อ จากนั้นมีวิธีการ ดังต่อไปนี้

นำข้อคำถาม 49 ข้อ ไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อปรับปรุงภาษา หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) ด้วยการวัดความคงที่ภายใน (internal Consistency) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (coefficient alpha) และหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อ (corrected item – total correlation) เพื่อเลือกข้อคำถามที่ดีที่สุด และได้ข้อคำถามทั้งหมด 46 ข้อ โดยมีผลความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละมิติดังนี้

1. มิติการตระหนักรู้ในตนเอง (Self Awareness)	มีค่าความเชื่อมั่น 0.74
2. มิติการจัดระเบียบอารมณ์ของตน (Self Regulation)	มีค่าความเชื่อมั่น 0.70
3. มิติการจูงใจตนเอง (Self Motivation)	มีค่าความเชื่อมั่น 0.85
4. มิติการร่วมรู้สึก (Empathy)	มีค่าความเชื่อมั่น 0.83
5. มิติทักษะทางสังคม (Social Skill)	มีค่าความเชื่อมั่น 0.91
6. เชาว์อารมณ์โดยรวมทุกมิติ	มีค่าความเชื่อมั่น 0.93

แนวทางในการพัฒนาแบบสอบถามส่วนที่ 3

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามความเครียดในการทำงานจากปัจจัย 4 ด้าน ที่ดัดแปลงมาจากแบบสอบถาม Occupational Stress Indicator ของ Cooper และคณะ และ Survey Questionnaire ของ Marilyn Davidson & Cary Cooper ของศิริมาศ อเต็นต้า (2542) ทั้งหมด 53 ข้อ มาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio : CVR) โดยผู้เชี่ยวชาญ 15 ท่าน ทั้งนี้มีการใช้เกณฑ์ความเที่ยงตรงของเนื้อหาในแต่ละข้อคำถามไม่ต่ำกว่า .49 ได้ข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ 36 ข้อ จากนั้นมีวิธีการ ดังต่อไปนี้

นำข้อคำถาม 36 ข้อ ไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง เพื่อปรับปรุงภาษา หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) ด้วยการวัดความคงที่ภายใน (internal Consistency) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (coefficient alpha) และหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อ (corrected item – total correlation) เพื่อเลือกข้อคำถามที่ดีที่สุด และได้ข้อคำถามทั้งหมด 35 ข้อ โดยมีผลความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละด้านดังนี้

1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน	มีค่าความเชื่อมั่น 0.85
2. ปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ	มีค่าความเชื่อมั่น 0.88
3. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ	มีค่าความเชื่อมั่น 0.91
4. ปัจจัยด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์การ	มีค่าความเชื่อมั่น 0.90
5. ความเครียดในการทำงานจากปัจจัย 4 ด้าน	มีค่าความเชื่อมั่น 0.95

แนวทางในการพัฒนาแบบสอบถามส่วนที่ 4

แบบวัดวิธีการเผชิญความเครียดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบวัดที่รองศาสตราจารย์สุภาพรรณ โคตรจรัส ได้ปรับปรุงมาจากแบบวัดการเผชิญปัญหา (The Cope Inventory, 1989) ฉบับสั้นของคาร์เวอร์ ไชเยอร์ และไวน์ทรอบ (Carver, Scheier and Weintraub) จำนวน 30 ข้อ เพื่อวัด วิธีการเผชิญความเครียด ของผู้ตอบ 3 แบบ ได้แก่ (1) วิธีการเผชิญความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา (2) วิธีการเผชิญความเครียดแบบมุ่งเน้นอารมณ์สนับสนุนการแก้ปัญหา และ (3) วิธีการเผชิญความเครียดแบบมุ่งเน้นอารมณ์ที่ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหา ผู้วิจัยได้นำมาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio : CVR) โดยผู้เชี่ยวชาญ 15 ท่าน ทั้งนี้มีการใช้เกณฑ์ความเที่ยงตรงของเนื้อหาในแต่ละข้อคำถามไม่ต่ำกว่า .49 ได้ข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ครบทั้ง 30 ข้อ หลังจากนั้นได้นำไปทดสอบก่อนใช้งานจริงกับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะเดียวกันกับกลุ่มประชากรที่จะศึกษา เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรของ Cronbach Alpha Coefficient (รัตนาศิริพานิช, 2533) ได้ค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถามในการวัดวิธีการเผชิญความเครียดแต่ละแบบดังที่แสดงในตาราง 3.3 และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดวิธีการเผชิญความเครียดทั้งฉบับ .78

ตารางที่ 3.3
แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบการวัดวิธีการเผชิญความเครียด

วิธีการเผชิญความเครียด	ค่าความ เชื่อมั่น
1. การเผชิญความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา 5 วิธี 1.1 วิธีการลงมือกระทำ คือ ข้อ 2 และ ข้อ 7 1.2 วิธีการวางแผน คือ ข้อ 14 และ ข้อ 25 1.3 วิธีการระงับกิจกรรมอื่นที่ไม่เกี่ยวข้อง คือ ข้อ 26 และ ข้อ 29 1.4 วิธีการชะลอเวลาการจัดการกับปัญหา คือ ข้อ 13 และ ข้อ 30 1.5 วิธีการหาความช่วยเหลือจากการสนับสนุนทางสังคม คือ ข้อ 10 และ ข้อ 23	.80
2. การเผชิญความเครียดแบบมุ่งเน้นอารมณ์สนับสนุนการแก้ปัญหา มี 5 วิธี 2.1 วิธีการหากำลังใจจากการสนับสนุนทางสังคม คือ ข้อ 5 และ ข้อ 15 2.2 วิธีการตีความหมายใหม่ในทางที่ดีขึ้น คือ ข้อ 12 และ ข้อ 17 2.3 วิธีการใช้อารมณ์ขัน คือ ข้อ 18 และ ข้อ 28 2.4 วิธีการยอมรับความจริง คือ ข้อ 20 และ ข้อ 24 2.5 วิธีการใช้ศาสนาเป็นที่พึ่ง คือ ข้อ 22 และ ข้อ 27	.66
3. การเผชิญความเครียดแบบมุ่งเน้นอารมณ์ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหา มี 5 วิธี 3.1 วิธีการวางเฉยทางความคิด คือ ข้อ 1 และ ข้อ 19 3.2 วิธีการระบายทางอารมณ์ คือ ข้อ 9 และ ข้อ 21 3.3 วิธีการปฏิเสธความจริง คือ ข้อ 3 และ ข้อ 8 3.4 วิธีการวางเฉยทางพฤติกรรม คือ ข้อ 6 และ ข้อ 16 3.5 วิธีการใช้สารเสพติด คือ ข้อ 4 และ ข้อ 11	.73

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำหนังสือแนะนำตัวและหนังสือขออนุญาต เข้าเก็บข้อมูลจากคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้บริหาร องค์การเอกชนต่างๆ เพื่อเก็บข้อมูล ทั้งนี้หนังสือดังกล่าว ได้ชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย พร้อมทั้งได้แนบตัวอย่างแบบสอบถาม เพื่อประกอบการพิจารณา อนึ่งผู้วิจัยยังได้เรียนชี้แจงไปด้วยว่า การวิจัยครั้งนี้เพื่อประกอบการศึกษาเท่านั้น ไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อผู้ทำแบบสอบถามและตอบแบบสอบถาม จากนั้นผู้วิจัยโทรศัพท์สอบถามและนัดหมายวันเวลาที่ให้นำแบบสอบถามและ

แบบสอบถามวัดเข้าไปเก็บข้อมูล เมื่อได้เก็บข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความเรียบร้อยของเอกสารที่ได้กลับคืนมา แบบสอบถามและแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จะนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยแบบสอบถามจะถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลพื้นฐาน ส่วนแบบสอบถามจะเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับเรื่องเขาวนอารมณ์ ซึ่งมี 46 ข้อ เรื่องความเครียดในการทำงาน จำนวน 35 ข้อ และเรื่องวิธีการเผชิญความเครียด อีก 30 ข้อ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ไปทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่เดือนตุลาคมเป็นต้นไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัย ใช้โปรแกรมการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ในการประมวลผล เพื่อทดสอบสมมติฐาน นำเสนอข้อมูล และสรุปผลขั้นตอนการวิเคราะห์ทางสถิติ ดังนี้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา สถานภาพ สมรส เพศ ใช้ค่าความถี่และร้อยละ
2. การวิเคราะห์ระดับเขาวนอารมณ์ ระดับความเครียดในการทำงาน และคะแนนวิธีการเผชิญความเครียด ใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแจกแจงความถี่ และร้อยละ
3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนอารมณ์โดยรวม กับระดับความเครียดในการทำงาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)
4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เป็นสาเหตุของความเครียดในการทำงาน กับ วิธีการเผชิญความเครียด โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)
5. การหาค่าเฉลี่ยของระดับเขาวนอารมณ์ ระดับความเครียดในการทำงานจากปัจจัย 4 ด้าน และคะแนนวิธีการเผชิญความเครียดแบบต่างๆ ของบุคลากร 5 สาขาอาชีพ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน One way ANOVA

ตารางที่ 3.4
แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรจากสมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
<u>สมมติฐานที่ 1</u> อาชีพต่างกันจะมีมิติเชาวน์อารมณ์ต่างกัน	
<u>สมมติฐานที่ 1.1</u> อาชีพต่างกันจะมีมิติเชาวน์อารมณ์ด้านการตระหนักรู้ต่างกัน	One way ANOVA
<u>สมมติฐานที่ 1.2</u> อาชีพต่างกันจะมีมิติเชาวน์อารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ในตนเองต่างกัน	One way ANOVA
<u>สมมติฐานที่ 1.3</u> อาชีพต่างกันจะมีมิติเชาวน์อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจต่างกัน	One way ANOVA
<u>สมมติฐานที่ 1.4</u> อาชีพต่างกันจะมีมิติเชาวน์อารมณ์ด้านการเข้าใจและรู้สึกร่วมกับผู้อื่นต่างกัน	One way ANOVA
<u>สมมติฐานที่ 1.5</u> อาชีพต่างกันจะมีมิติเชาวน์อารมณ์ด้านทักษะทางสังคมต่างกัน	One way ANOVA
<u>สมมติฐานที่ 2</u> อาชีพต่างกันจะมีความเครียดในการทำงานจากปัจจัย 4 ด้านต่างกัน	
<u>สมมติฐานที่ 2.1</u> อาชีพต่างกันจะมีระดับความเครียดในการทำงานจากปัจจัยด้านลักษณะงานต่างกัน	One way ANOVA
<u>สมมติฐานที่ 2.2</u> อาชีพต่างกันจะมีระดับความเครียดในการทำงานจากปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพต่างกัน	One way ANOVA
<u>สมมติฐานที่ 2.3</u> อาชีพต่างกันจะมีระดับความเครียดในการทำงานจากปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงานต่างกัน	One way ANOVA
<u>สมมติฐานที่ 2.4</u> อาชีพต่างกันจะมีระดับความเครียดในการทำงานจากปัจจัยด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กรต่างกัน	One way ANOVA

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)
แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรจากสมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
<u>สมมติฐานที่3</u> อาชีพต่างกันจะมีวิธีการเผชิญความเครียดต่างกัน	
<u>สมมติฐานที่3.1</u> อาชีพต่างกันจะมีวิธีการเผชิญความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาต่างกัน	One way ANOVA
<u>สมมติฐานที่ 3.2</u> อาชีพต่างกันจะมีวิธีการเผชิญความเครียดแบบมุ่งเน้นอารมณ์สนับสนุนการแก้ปัญหาต่างกัน	One way ANOVA
<u>สมมติฐานที่ 3.3</u> อาชีพต่างกันจะมีวิธีการเผชิญความเครียดแบบมุ่งเน้นอารมณ์ที่ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหาต่างกัน	One way ANOVA
<u>สมมติฐานที่4</u> ระดับเขาวนอารมณ์โดยรวมของ ทันตแพทย์ ดารา นักคอมพิวเตอร์ ครู และพนักงานขายประกัน มีความสัมพันธ์เชิงลบกับระดับความเครียดในการทำงาน	Pearson Product Moment Correlation
<u>สมมติฐานที่ 5</u> ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับวิธีการเผชิญความเครียดของบุคลากรในวิชาชีพ ทันตแพทย์ ดารา นักคอมพิวเตอร์ ครู และพนักงานขายประกัน	Pearson Product Moment Correlation