

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ อิทธิบาท 4 การสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมความสุขในการทำงาน เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดและมาตรฐานการวิจัยทั่วไป ซึ่งมีขั้นตอนในการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเครื่องหนังแห่งหนึ่ง จำนวน 350 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดที่จะยอมรับได้ว่า มากพอที่จะเป็นตัวแทนของประชากรตามการประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การคำนวณจากสูตรการคำนวณของ Yamane (1973, p. 1088)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดย n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างคือ .05

เมื่อแทนค่าจำนวนประชากร 350 คน ด้วยความคลาดเคลื่อน 0.05

แทนค่า

$$n = \frac{350}{1 + 350 (0.05)^2}$$

$$= 186$$

ผลการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 186 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะทั่วไป

แบบสอบถามลักษณะทั่วไปของพนักงาน จำนวน 6 ข้อ เป็นแบบให้เลือกตอบ (click list) และเติมคำตอบ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงานในองค์กร

1. เพศ

☐ 1.1 ชาย

☐ 1.2 หญิง

2. อายุตัว หมายถึง อายุของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

☐ 2.1 อายุ 25 หรือน้อยกว่า 25 ปี

☐ 2.2 อายุ 26-30 ปี

☐ 2.3 อายุ 31-35 ปี

☐ 2.4 อายุ 41 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

☐ 3.1 มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า

☐ 3.2 มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า

☐ 3.3 ปวช.

☐ 3.4 ปวส.

4. ระยะเวลาการทำงานในองค์กรแห่งนี้

- ☐ 4.1 ทำงานน้อยกว่า 1 ปี
- ☐ 4.2 ทำงาน 1-5 ปี
- ☐ 4.3 ทำงาน 6-10 ปี
- ☐ 4.4 ทำงานมากกว่า 11 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

แบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ เป็นแบบวัดบุคลิกภาพ NEO-FFI ของ Costa and McCare (2000) โดยผู้วิจัยได้นำมาจากการงานวิจัยของวัลยา สบายยิ่ง (2542, หน้า 60) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเอง และบุคลิกภาพ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้จำหน่ายตรง ที่ได้แปลเป็นภาษาไทย มีข้อคำถามทั้งสิ้น 60 ข้อ ครอบคลุมลักษณะบุคลิกภาพ 5 ลักษณะ แต่ละลักษณะมี 12 ข้อ ดังนี้

1. บุคลิกภาพด้านความห้วนไหวทางอารมณ์

- 1.1 เป็นข้อคำถามทางบวก จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1, ข้อ 16, ข้อ 31 และข้อ 46
- 1.2 เป็นข้อคำถามทางลบ จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ ข้อ 6, ข้อ 11, ข้อ 21, ข้อ 26, ข้อ 36, ข้อ 41, ข้อ 51 และข้อ 56

2. บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว

- 2.1 เป็นข้อคำถามทางบวก จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ ข้อ 2, ข้อ 7, ข้อ 12, ข้อ 17, ข้อ 22, ข้อ 32, ข้อ 37, ข้อ 47 และข้อ 52
- 2.2 เป็นข้อคำถามทางลบ จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อ 27, ข้อ 42 และข้อ 57

3. บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์

- 3.1 เป็นข้อคำถามทางบวก จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 13, ข้อ 28, ข้อ 43, ข้อ 53 และข้อ 58
- 3.2 เป็นข้อคำถามทางลบ จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ข้อ 3, ข้อ 8, ข้อ 18, ข้อ 23, ข้อ 33, ข้อ 38 และข้อ 48

4. บุคลิกภาพด้านการประนีประนอม

4.1 เป็นข้อคำถามทางบวกจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อ 4, ข้อ 19, ข้อ 34 และข้อ 49

4.2 เป็นข้อคำถามทางลบจำนวน 8 ข้อ ได้แก่ ข้อ 9, ข้อ 14, ข้อ 24, ข้อ 29, ข้อ 39, ข้อ 44, ข้อ 54 และข้อ 59

5. บุคลิกภาพด้านการมีโน้มน้าวก่อหน้าทีการทำงาน

5.1 เป็นข้อคำถามทางบวก จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ ข้อ 5, ข้อ 10, ข้อ 20, ข้อ 25, ข้อ 35, ข้อ 40, ข้อ 50 และข้อ 60

5.2 เป็นข้อคำถามทางลบ จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อ 15, ข้อ 30, ข้อ 45 และข้อ 55

แบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบนี้มีลักษณะให้เลือกตอบ ประกอบด้วย ข้อความและมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงระดับเดียว จาก “ไม่จริงเลย” ถึง “จริงมากที่สุด”

การให้คะแนนแบบวัด แบ่งออกได้ดังนี้

1. บุคลิกภาพด้านการหวั่นไหวทางอารมณ์

1.1 กรณีที่ข้อความเป็นบวก ผู้ตอบจะได้คะแนนตั้งแต่ 1 ถึง 5 จากการตอบ จริงมากที่สุดถึงไม่จริงเลย

1.2 กรณีที่ข้อความเป็นลบ ผู้ตอบจะได้คะแนนตั้งแต่ 1 ถึง 5 จากการตอบ ไม่จริงเลยถึงจริงมากที่สุด

2. บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว ด้านการเปิดรับประสบการณ์

ด้านการประนีประนอม และด้านการมีโน้มน้าวก่อหน้าทีการทำงาน

2.1 กรณีที่ข้อความเป็นบวก ผู้ตอบจะได้คะแนนตั้งแต่ 1 ถึง 5 จากการตอบ ไม่จริงเลยถึงจริงมากที่สุด

2.2 กรณีที่ข้อความเป็นลบ ผู้ตอบจะได้คะแนนตั้งแต่ 1 ถึง 5 จากการตอบ จริงมากที่สุดถึงไม่จริงเลย

จากสูตร

(คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด)

จำนวนระดับ

$$\begin{aligned} & \text{แทนค่า} \\ &= \frac{(5 - 1)}{3} \\ &= 1.33 \end{aligned}$$

จากการพิจารณาดังกล่าวจึงกำหนดให้แบ่งระดับคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

3.68-5.00 หมายถึง มีบุคลิกภาพในองค์ประกอบนั้นสูง

2.34-3.67 หมายถึง มีบุคลิกภาพในองค์ประกอบนั้นปานกลาง

1.00-2.33 หมายถึง มีบุคลิกภาพในองค์ประกอบนั้นต่ำ

แบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.915

และมีค่าความเชื่อมั่นแยกตามองค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านความห้วนไหวทางอารมณ์ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.606
2. ด้านการแสดงตัว มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.813
3. ด้านการเปิดรับประสบการณ์ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.692
4. ด้านการประนีประนอม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.789

เนื่องจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แปลมาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษซึ่งได้รับการเชื่อถือแล้ว จึงไม่ได้นำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (discrimination power)

ตอนที่ 3 แบบวัดการใช้อิทธิบาท 4 ในการทำงาน

แบบวัดการใช้อิทธิบาท 4 ในการทำงาน จำนวน 24 ข้อ ลักษณะแบบวัดดังกล่าวเป็นข้อคำถามปลายปิด และเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Likert scale type) โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามจากงานวิจัยของนฤมล ลือสุขประเสริฐ (2548) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ตามแนวคิด ค่านิยม สร้างสรรค์ ของเจ้าหน้าที่ของรัฐในกระทรวงอุตสาหกรรม โดยได้ปรับปรุงและพัฒนาจากแบบวัดความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท 4 จากงานวิจัยของพัชรา วีรสิทธิ์ (2546) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของบุคลิกภาพ และความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรค ตามหลักอิทธิบาท 4 ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ใน

สำนักประกันสังคม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาค่าเที่ยงตรงภายใน (internal consistency) โดยการหาค่าอำนาจจำแนก (discrimination power) วิเคราะห์ค่า Corrected Item-total Correlation ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.28-0.70 โดยมีข้อที่ไม่ผ่านเกณฑ์ ซึ่งมีคะแนนต่ำกว่า 0.20 จำนวน 1 ข้อ จึงเหลือข้อคำถาม จำนวน 23 ข้อ ดังนี้

1. ด้านฉันทะ จำนวน 6 ข้อ
2. ด้านวิริยะ จำนวน 5 ข้อ
3. ด้านจิตตะ จำนวน 6 ข้อ
4. ด้านวิมังสา จำนวน 6 ข้อ

วิธีการให้คะแนนมีดังนี้

	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ
จริง	ให้ 5 คะแนน	ให้ 1 คะแนน
จริงมาก	ให้ 4 คะแนน	ให้ 2 คะแนน
จริงปานกลาง	ให้ 3 คะแนน	ให้ 3 คะแนน
ไม่จริง	ให้ 2 คะแนน	ให้ 4 คะแนน
ไม่จริงเลย	ให้ 1 คะแนน	ให้ 5 คะแนน

กำหนดเกณฑ์ในการแปลผล ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างในแต่ละอันตรภาคชั้น} &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนระดับ}} \\
 &= \frac{(5 - 1)}{3} \\
 &= 1.33
 \end{aligned}$$

จากการพิจารณาดังกล่าวจึงกำหนดให้แบ่งระดับคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

3.68-5.00 หมายถึง มีอิทธิบาท 4 ในการทำงานสูง

2.34-3.67 หมายถึง มีอิทธิบาท 4 ในการทำงานปานกลาง

1.00-2.33 หมายถึง มีอิทธิบาท 4 ในการทำงานต่ำ

แบบวัดอิทธิบาท 4 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.926 และมีค่าความเชื่อมั่นแยกตามองค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านนันทะ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.819
2. ด้านวิริยะ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.815
3. ด้านจิตตะ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.830
4. ด้านวิมังสา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.794

ตอนที่ 4 แบบวัดการสนับสนุนทางสังคม

แบบวัดการสนับสนุนทางสังคม เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยได้นำมาปรับใช้จากงานวิจัยของนฤมล เรืองรุ่งขจรเดช (2550) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค การสนับสนุนทางสังคม และความเครียดในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาพัฒนาโปรแกรมระบบงานแห่งหนึ่ง โดยศึกษาตามแนวคิดของ Jacobson (1986) แบบสอบถามมีทั้งหมด 40 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาค่าเพียงตรงภายใน (internal consistency) โดยการหาค่าอำนาจจำแนก (discrimination power) วิเคราะห์ค่า Corrected Item-total Correlation ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.25-0.95 โดยมีข้อที่ไม่ผ่านเกณฑ์ซึ่งมีคะแนนต่ำกว่า 0.20 จำนวน 1 ข้อ จึงเหลือข้อคำถาม จำนวน 39 ข้อ ดังนี้

ด้านอารมณ์ ประกอบด้วยส่วนที่ 1 (ข้อ 1-13) วัดการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ด้านสติปัญญา ประกอบด้วยส่วนที่ 2 (ข้อ 14-28) วัดการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ด้านทรัพยากร ประกอบด้วยส่วนที่ 3 (ข้อ 29-39) วัดการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรวัดการประเมินค่า 5 ระดับ ซึ่งเป็นข้อคำถามเชิงบวกและข้อคำถามเชิงลบ แต่ละระดับจะมีความคิดเห็น ดังนี้

	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ
จริงมากที่สุด	1	5
จริงมาก	2	4
จริงปานกลาง	3	3
ไม่จริง	4	2
ไม่จริงเลย	5	1

เกณฑ์การตัดสินใจ ใช้พิสัยคะแนนของกลุ่มตัวอย่างเป็นเกณฑ์ในการแปลความหมาย โดยแบ่งแบบสอบถามเกี่ยวกับการได้รับการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างในแต่ละอันดับ} &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนระดับ}} \\
 &= \frac{(5 - 1)}{3} \\
 &= 1.33
 \end{aligned}$$

จากการพิจารณาดังกล่าวจึงกำหนดให้แบ่งระดับคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

3.68-5.00 หมายถึง มีการได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูง

2.34-3.67 หมายถึง มีการได้รับการสนับสนุนทางสังคมปานกลาง

1.00-2.33 หมายถึง มีการได้รับการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานต่ำ

แบบวัดการสนับสนุนทางสังคมมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.954

โดยมีรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านอารมณ์ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.871
2. ด้านสติปัญญา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.913
3. ด้านทรัพยากร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.879

ตอนที่ 5 แบบวัดพฤติกรรมความสุขในการทำงาน

แบบวัดพฤติกรรมความสุขในการทำงาน เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นอย่างมีโครงสร้างและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยดัดแปลงแบบวัดความสุขในการทำงานจากงานวิจัย

ของสุกัญญา อินตะโคต (2550) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรและความสุขในการทำงาน: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน โดยใช้หลักกรรมทางพุทธศาสนา ความสุขในการทำงานทั้ง 3 ระดับ จำนวน 23 ข้อ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาค่าเที่ยงตรงภายใน (internal consistency) โดยการหาค่าอำนาจจำแนก (discrimination power) วิเคราะห์ค่า Corrected Item-total Correlation ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.24-0.66 โดยมีข้อที่ไม่ผ่านเกณฑ์ซึ่งมีคะแนนต่ำกว่า 0.20 จำนวน 2 ข้อ จึงเหลือข้อคำถาม จำนวน 21 ข้อ ดังนี้

1. สภาวะความสุขในการทำงานทางจิตวิญญาณ ประกอบด้วย
คำถามเชิงบวก 6 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1, ข้อ 3, ข้อ 7, ข้อ 10, ข้อ 11 และข้อ 14
2. สภาวะความสุขในการทำงานทางสมรรถภาพจิต ประกอบด้วย
คำถามเชิงบวก 3 ข้อ ได้แก่ ข้อ 5, ข้อ 19 และข้อ 21
คำถามเชิงลบ 3 ข้อ ได้แก่ ข้อ 12, และข้อ 15
3. สภาวะความสุขในการทำงานทางสุขภาพจิต ประกอบด้วย
คำถามเชิงบวก 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 2, ข้อ 13, ข้อ 16, ข้อ 17 และข้อ 18
คำถามเชิงลบ 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 4, ข้อ 6, ข้อ 8, ข้อ 9 และข้อ 22

	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ
มากที่สุด	ให้ 5 คะแนน	ให้ 1 คะแนน
มาก	ให้ 4 คะแนน	ให้ 2 คะแนน
ปานกลาง	ให้ 3 คะแนน	ให้ 3 คะแนน
น้อย	ให้ 2 คะแนน	ให้ 4 คะแนน
น้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน	ให้ 5 คะแนน
$\text{ความกว้างในแต่ละอันตรภาคชั้น} = \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนระดับ}}$		
$= \frac{(5 - 1)}{3}$		
$= 1.33$		

จากการพิจารณาดังกล่าวจึงกำหนดให้แบ่งระดับคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

3.68-5.00 หมายถึง มีพฤติกรรมความสุขในการทำงานสูง

2.34-3.67 หมายถึง มีพฤติกรรมความสุขในการทำงานปานกลาง

1.00-2.33 หมายถึง มีพฤติกรรมความสุขในการทำงานต่ำ

แบบวัดพฤติกรรมความสุขในการทำงานมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.875 และมีค่าความเชื่อมั่นแยกตามองค์ประกอบ ดังนี้

1. สภาวะความสุขในการทำงานทางจิตวิญญาณ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.754

2. สภาวะความสุขในการทำงานทางสมรรถภาพจิต มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.616

3. สภาวะความสุขในการทำงานทางสุขภาพจิต มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.817

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบหาความตรงเชิงเนื้อหา (validity)

ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามของแบบวัดพฤติกรรมความสุขในการทำงานที่ได้มีการปรับปรุงไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) จากนั้นนำคะแนนที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะพฤติกรรม (IOC) แล้วนำมาปรับปรุงตามความเหมาะสม โดยคัดข้อที่มีค่าดัชนีสอดคล้องระหว่างมากกว่า 0.5 และตัดค่าน้อยกว่า 0.5 ออก หลังจากนั้นนำแบบวัดทั้งหมดไปทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มทดลองและไม่จัดอยู่ในกลุ่มตัวอย่างก่อนใช้จริง จำนวน 30 คน สามารถนำมาตรวจสอบคุณภาพ ดังนี้

1. วิเคราะห์รายข้อ (item analysis) โดยการหาค่าอำนาจจำแนก (discrimination power) โดยการวิเคราะห์ค่า Corrected Item-total Correlation โดยกำหนดค่าตั้งแต่ 0.2 ขึ้นไป หากข้อใดที่มีค่าต่ำกว่า 0.2 ถือว่าไม่มีอำนาจจำแนกจะถูกตัดทิ้งไป โดยแบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบไม่ต้องหาค่าอำนาจจำแนก เนื่องจากผู้วิจัยได้นำแบบวัดมาจากต้นฉบับที่แปลมาจากภาษาอังกฤษ และได้รับการเชื่อถือเรียบร้อยแล้ว ในส่วนแบบ



วัดอิทธิบาท 4 ในการทำงาน จำนวน 24 ข้อ และได้ตัดข้อคำถามด้านวิธีออก 1 ข้อ เหลือข้อคำถาม 23 ข้อ แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม จำนวน 40 ข้อ ได้ตัดข้อคำถามด้านอารมณ์ออก 1 ข้อ เหลือข้อคำถาม 39 ข้อ แบบสอบถามพฤติกรรมความสุขในการทำงาน จำนวน 23 ข้อ ได้ตัดข้อคำถามด้านสภาวะสุขในการทำงานทางจิตวิญญาณออก 1 ข้อ และสภาวะความสุขในทางสมรรถภาพจิตออก 1 ข้อ เหลือข้อคำถาม 21 ข้อ

2. หาค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถาม (reliability) โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ข้อคำถามในแบบสอบถามการวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีค่าเท่ากับ 0.915 แบบสอบถามอิทธิบาท 4 ในการทำงาน มีค่าเท่ากับ 0.926 และแบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม มีค่าเท่ากับ 0.954 และแบบสอบถามพฤติกรรมความสุขในการทำงาน มีค่าเท่ากับ 0.875

3. แก้ไขและปรับปรุงข้อคำถามที่ยังไม่เหมาะสม แล้วนำแบบวัดที่ปรับปรุงครั้งสุดท้ายไปเก็บข้อมูลจากตัวอย่างจริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ติดต่อฝ่ายฝึกอบรมบริษัทผลิตเครื่องหนังแห่งหนึ่ง และทำหนังสือแสดงเจตจำนง และขออนุญาตแจกแบบสอบถาม
2. ดำเนินการแจกแบบสอบถาม จำนวน 186 ชุด
3. นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจความถูกต้อง โดยพิจารณาความสมบูรณ์ และวิธีการในการตอบแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ (SPSS for Windows) โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบของตาราง พร้อมอธิบายประกอบ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1. ค่าร้อยละ (percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
2. ค่าเฉลี่ย (mean) ใช้แปลความหมายของข้อมูลต่าง ๆ
3. ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1-3
4. ใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) แบบ Stepwise ใช้ในการพยากรณ์บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ อธิปไตย 4 ในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมความสุขในการทำงาน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4
5. การวิเคราะห์ความแปรปรวน 2 ทาง (two-way analysis of variance) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5-6 และหาค่าความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Scheffé หากพบความแตกต่างอย่างเชื่อมั่นได้
6. กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05