

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

รูปแบบวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational Research)

ประชากร

ประชากร คือ พนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเกษตรในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดเชียงใหม่ โดยมีพนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเกษตรในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 165 คน และพนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเกษตรในและจังหวัดเชียงใหม่จำนวน 170 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างสุ่มจากพนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเกษตรในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 400 คน โดยแบ่งออกเป็นพนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเกษตรในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 200 คน และพนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่จำนวน 200 คน

ในการเก็บข้อมูล ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเกษตรจำนวน 8 โรงงาน ๆ ละ 50 คน รวม 400 คน โดยแบ่งเป็น

1. โรงงานอุตสาหกรรมเกษตรในเขตกรุงเทพมหานคร 4 โรงงาน
2. โรงงานอุตสาหกรรมเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ 4 โรงงาน

ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน 335 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 83 ของแบบสอบถามทั้งหมดที่ส่งให้กลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ บุคลิกภาพ สุขภาพจิต ความตึงเครียดจากงานและการสนับสนุนจากองค์กร

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความปรารถนาในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยนี้ประกอบด้วยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 6 ชนิด คือ

1. แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง แผนก รายได้ อายุการทำงาน ฯลฯ

2. แบบวัดบุคลิกภาพ MPI (The Maudsley Personality Inventory) ฉบับภาษาไทยที่แปลและปรับปรุงโดย สมทรง สุวรรณเลิศ และคณะ (2512) ลักษณะของเครื่องมือประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 48 ข้อ ใช้ประเมินบุคลิกภาพ 2 มิติ คือ 1. มิติสังคม (Extraversion Scale, E) 2. มิติอารมณ์ (Neuroticism Scale, N) อย่างละ 24 ข้อ โดยให้ผู้ตอบตัดสินใจเลือกตอบ “ใช่” “ไม่ใช่” หรือ “?” (ไม่แน่ใจ)

การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดบุคลิกภาพ MPI Bending (อ้างใน ปัทมา พุ่มมาพันธ์, 2542) ได้หาค่าความเชื่อถือโดยวิธี Kuder-Richardson Reliability หรือวิธี Split-half Reliability ได้ผลดังนี้

1.1 บุคลิกภาพด้านมิติอารมณ์ (Neuroticism Scale) ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85

1.2 บุคลิกภาพด้านมิติสังคม (Extraversion Scale) ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90

การแปลผลคะแนนดิบ จะใช้เกณฑ์เฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับวิทยาลัย (ค่าเฉลี่ยประมาณ 25.50 สำหรับมิติสังคม และ 24.39 สำหรับมิติอารมณ์) ซึ่งสมทรง เลิศสุวรรณ (2512) ได้ศึกษาไว้เป็นหลักในการแบ่งประเภทของบุคลิกภาพ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ส่วนใหญ่ (59.4%) เป็นผู้ที่มีการศึกษาดำรงระดับปริญญาตรี ในการศึกษานี้แบ่งบุคลิกภาพออกเป็น 4 ประเภทดังนี้

1. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีคะแนนสเกล E ตั้งแต่ 25 คะแนนขึ้นไป
2. บุคลิกภาพแบบเก็บตัว มีคะแนนสเกล E น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 คะแนน
3. บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวทางอารมณ์ มีคะแนนสเกล N ตั้งแต่ 25 คะแนนขึ้นไป
4. บุคลิกภาพแบบมั่นคงทางอารมณ์ มีคะแนนสเกล N น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25

คะแนน

3. แบบวัดสุขภาพจิต SCL 90 (Symptom Checklist -90) ฉบับภาษาไทยที่แปลและเรียบเรียงโดยละเอียด ชูประบุร และคณะนักจิตวิทยาแห่งโรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอ (2521) ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ซึ่งประกอบด้วยข้อความแสดงอาการต่างๆซึ่งเป็นเครื่องชี้วัดเกี่ยวกับสุขภาพจิตจำนวน 90 ข้อ โดยข้อความแต่ละข้อในแบบทดสอบ SCL 90 จะมีคำตอบที่เป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับให้เลือกตอบ การประเมินสุขภาพจิตแบ่งเป็น 9 กลุ่มอาการ คือ

1. กลุ่มอาการผิดปกติทางร่างกาย (Somatization Dimension)
2. กลุ่มของอาการย้ำคำย้ำทำ (Obsessive- Compulsive Dimension)
3. กลุ่มของอาการที่ไม่ชอบติดต่อกับผู้อื่น (Interpersonal Sensitivity Dimension)
4. กลุ่มของอาการเศร้า (Depressive Dimension)
5. กลุ่มของอาการและพฤติกรรมซึ่งเกี่ยวข้องกับความวิตกกังวล (Anxiety Dimension)
6. กลุ่มความคิด อารมณ์ ความรู้สึกก้าวร้าว ทำลาย (Hostility Dimension)
7. กลุ่มของอาการกลัวโดยไม่มีเหตุผล (Phobic Anxiety Dimension)
8. กลุ่มอาการหวาดระแวง (Paranoid Ideation Dimension)
9. กลุ่มอาการทางจิต (Psychoticism)

เกณฑ์การแปลผลคะแนน โดยเกณฑ์การพิจารณาคะแนนของแต่ละข้อความมีดังนี้

คำตอบ	ความหมาย	คะแนน
ไม่เลย	ผู้ตอบไม่มีความทุกข์หรือปัญหา ที่เกี่ยวกับอาการนี้เลย	0
เล็กน้อย	ผู้ตอบมีความทุกข์ที่เกี่ยวกับอาการนั้นอยู่บ้าง แต่ไม่สม่ำเสมอ และเป็นจำนวนน้อย	1

คำตอบ	ความหมาย	คะแนน
ปานกลาง	ผู้ตอบมีความทุกข์ที่เกี่ยวกับอาการนั้นค่อนข้างสม่ำเสมอ และเป็นจำนวนพอประมาณไม่รุนแรงมากนัก	2
ค่อนข้างมาก	ผู้ตอบมีความทุกข์ที่เกี่ยวกับอาการนั้นสม่ำเสมอ และเป็นจำนวนพอประมาณไปจนถึงมาก	3
มากที่สุด	ผู้ตอบมีความทุกข์ที่เกี่ยวกับอาการนั้นอย่างมากทั้งความถี่ และความรุนแรง	4

การแปลผลคะแนนดิบ จะนำคะแนนดิบที่คำนวณได้จากแบบทดสอบไปเทียบกับ คะแนน Profile ของแบบทดสอบ คะแนน T-Score อยู่ในช่วง 40-60 ถือว่ามีสุขภาพจิตปกติ แต่ถ้า คะแนนสูงกว่าค่าดังกล่าวถือว่าผู้ทดสอบมีปัญหาสุขภาพจิตสูงกว่าปกติและถ้าคะแนนต่ำกว่าค่าดังกล่าวถือว่าผู้ทดสอบปกปิดตนเองไม่แสดงความรู้สึกที่แท้จริง (Guarding)

ในการศึกษาี้ จะแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 3 กลุ่มตามแนวคิดของละเอียด ชู ประชูร (2521) คือ

1. กลุ่มสูงกว่าปกติ หมายถึง กลุ่มตัวอย่างที่ทำคะแนน SCL-90 อยู่ในช่วงที่สูงกว่า คะแนน T-Score ที่ 60
2. กลุ่มปกติ หมายถึง กลุ่มตัวอย่างที่ทำคะแนน SCL-90 อยู่ในช่วง T-Score ที่ 40 – 60
3. กลุ่มต่ำกว่าปกติ หมายถึง กลุ่มตัวอย่างที่ทำคะแนน SCL-90 อยู่ในช่วงที่ต่ำกว่า คะแนน T-Score ที่ 40

4. แบบวัดความตึงเครียดจากงาน เรียบเรียงโดย จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์ (2543ก) ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย ข้อความแสดงลักษณะงานต่างๆซึ่งอาจสร้างความลำบากใจหรือความตึงเครียดแก่ผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 15 ข้อ การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับโดยวิธีการหาค่าความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9008

เกณฑ์ในการให้คะแนน ข้อความแต่ละข้อในแบบวัดความตึงเครียดจากงาน จะมีคำตอบที่เป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับให้เลือกตอบโดยเกณฑ์การพิจารณาคะแนนของระดับความรู้สึกไม่สบายใจในแต่ละข้อความมีดังนี้

คำตอบ	คะแนน
ไม่รู้สึกลำบากใจเลย	1
รู้สึกลำบากใจเล็กน้อย	2
รู้สึกลำบากใจปานกลาง	3
รู้สึกลำบากใจค่อนข้างมาก	4
รู้สึกลำบากใจมากที่สุด	5

การแปลผลคะแนนดิบ คะแนนของแบบวัดระดับความตึงเครียดจากงาน มีช่วงคะแนนอยู่ระหว่าง 15-75 คะแนน ถ้าได้คะแนนรวมมาก หมายถึง ระดับความตึงเครียดจากงานสูง ในทางตรงกันข้ามถ้าได้คะแนนรวมต่ำ หมายถึงระดับความตึงเครียดจากงานต่ำ

ในการวิจัยนี้ แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 ประเภท โดยใช้ คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป็นจุดตัด ดังนี้

1. กลุ่มที่มีความตึงเครียดสูง คือ กลุ่มตัวอย่างที่ทำคะแนนความตึงเครียดอยู่ในช่วงคะแนนที่สูงกว่าคะแนนเฉลี่ย
2. กลุ่มที่มีความตึงเครียดต่ำ คือ กลุ่มตัวอย่างที่ทำคะแนนความตึงเครียดอยู่ในช่วงคะแนนที่ต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ย

5. แบบวัดการสนับสนุนจากองค์กร เรียบเรียงโดย จิราภรณ์ ตั้งกิตติภากรณ์ (2543) ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วยข้อความแสดงลักษณะการสนับสนุนจากองค์กรใน 3 มิติคือ (1) อารมณ์ (2) ข้อมูลข่าวสาร (3) สิ่งจำเป็นพื้นฐาน โดยข้อคำถามทั้งหมดมีจำนวน 20 ข้อ การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับโดยวิธีการหาค่าความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9263

เกณฑ์ในการให้คะแนน ข้อความแต่ละข้อในแบบวัดการสนับสนุนจากองค์กร มีคำตอบที่เป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับให้เลือกตอบโดยเกณฑ์การพิจารณาคะแนนของระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อความมีดังนี้

คำตอบ	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
ไม่เห็นด้วย	2
ตัดสินใจไม่ได้ว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย	3
เห็นด้วย	4
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5

การแปลผลคะแนนดิบ คะแนนของแบบวัดการสนับสนุนจากองค์กร มีช่วงคะแนนอยู่ระหว่าง 20 -100คะแนน ถ้าได้คะแนนรวมมาก หมายถึง ระดับการสนับสนุนจากองค์กรสูง ในทางตรงกันข้ามถ้าได้คะแนนรวมต่ำ หมายถึง ระดับการสนับสนุนจากองค์กรต่ำ

ในการศึกษานี้ แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 ประเภท โดยใช้ คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป็นจุดตัด ดังนี้

1. กลุ่มที่มีการสนับสนุนจากองค์กรสูง คือ กลุ่มตัวอย่างที่ทำคะแนนการสนับสนุนจากองค์กร อยู่ในช่วงคะแนนที่สูงกว่าคะแนนเฉลี่ย
2. กลุ่มที่มีการสนับสนุนจากองค์กรต่ำ คือ กลุ่มตัวอย่างที่ทำคะแนนการสนับสนุนจากองค์กร อยู่ในช่วงคะแนนที่ต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ย

6. แบบวัดความปรารถนาในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยสร้างเอง ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับกิจกรรมการบริการให้คำปรึกษาทางจิตวิทยาและกิจกรรมฝึกอบรมประเภทต่างๆที่องค์กรจัดขึ้นเพื่อการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงาน แบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ

1. ระดับความถี่ของการจัดโครงการที่องค์กรพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ได้จัดขึ้น จำนวน 20 ข้อ

2. ระดับความปรารถนาของพนักงานในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน จำนวน 20 ข้อ

เกณฑ์ในการให้คะแนน ข้อความแต่ละข้อในแบบวัดความถี่ของการจัดโครงการที่องค์กรได้จัดขึ้น จะมีคำตอบที่เป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับให้เลือกตอบ โดยเกณฑ์การพิจารณาคะแนนของระดับความถี่ของการจัดโครงการในแต่ละข้อความมีดังนี้

คำตอบ	คะแนน
หน่วยงานของท่านไม่เคยจัดโครงการนี้เลย	1
หน่วยงานของท่านแทบจะไม่เคยจัดโครงการนี้เลย	2
หน่วยงานของท่านจัดโครงการนี้เป็นครั้งคราว	3
หน่วยงานของท่านจัดโครงการนี้ค่อนข้างบ่อย	4
หน่วยงานของท่านจัดโครงการนี้เป็นประจำ	5

การแปลผลคะแนนดิบ คะแนนของแบบวัดระดับความถี่ของการจัดโครงการที่องค์กรได้จัดขึ้น มีช่วงคะแนนอยู่ระหว่าง 19 - 95 คะแนน ถ้าได้คะแนนรวมมาก หมายถึง องค์กรมีการจัดโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานสูง ในทางตรงกันข้ามถ้าได้คะแนนรวมต่ำ หมายถึงองค์กรมีการจัดโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานต่ำ

ในการศึกษานี้ แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 ประเภท โดยใช้ คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป็นจุดตัดดังนี้

1. กลุ่มที่อยู่ในองค์กรมีการจัดโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานสูง คือ กลุ่มตัวอย่างที่ทำคะแนนความถี่ของการจัดโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานสูงกว่าคะแนนเฉลี่ย

2. กลุ่มที่อยู่ในองค์กรมีการจัดโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานต่ำ คือ กลุ่มตัวอย่างที่ทำคะแนนความถี่ของการจัดโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ย

ส่วนข้อความแต่ละข้อในแบบวัดความปรารถนาของพนักงานในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน จะมีคำตอบที่เป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5

ระดับให้เลือกรับตอบ โดยเกณฑ์การพิจารณาคะแนนของความปรารถนาของพนักงานในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ในแต่ละข้อความมีดังนี้

คำตอบ	คะแนน
ไม่มีความปรารถนาที่จะเข้าร่วมโครงการนี้เลย	1
มีความปรารถนาที่จะเข้าร่วมโครงการนี้เพียงเล็กน้อย	2
มีความปรารถนาที่จะเข้าร่วมโครงการนี้ปานกลาง	3
มีความปรารถนาที่จะเข้าร่วมโครงการนี้ค่อนข้างมาก	4
มีความปรารถนาที่จะเข้าร่วมโครงการนี้มากที่สุด	5

การแปลผลคะแนนดิบ คะแนนของแบบวัดระดับความปรารถนาที่จะเข้าร่วมโครงการมีช่วงคะแนนอยู่ระหว่าง 13 -100 คะแนน ถ้าได้คะแนนรวมมาก หมายถึง ระดับความปรารถนาที่จะเข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานมาก ในทางตรงกันข้ามถ้าได้คะแนนรวมต่ำ หมายถึงระดับความปรารถนาที่จะเข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานต่ำ

ในการวิจัยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 ประเภท โดยใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม เป็นจุดตัด ดังนี้

1. กลุ่มที่มีความปรารถนาที่จะเข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานสูง คือ กลุ่มตัวอย่างที่ทำคะแนนความปรารถนาที่จะเข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในช่วงคะแนนที่สูงกว่าคะแนนเฉลี่ย
2. กลุ่มที่มีความปรารถนาที่จะเข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานต่ำ คือ กลุ่มตัวอย่างที่ทำคะแนนความปรารถนาที่จะเข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในช่วงคะแนนที่ต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ย

การทดสอบความเที่ยงตรง

ผู้วิจัยได้นำแบบวัดความปรารถนาในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ผู้วิจัยเป็นผู้สร้างเองไปหาความตรงของเนื้อหาแบบผิวเผิน (Face Validity) เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและภาษาที่ใช้ โดยได้รับการแก้ไขตรวจทานจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน จากนั้นผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งหนึ่งเพื่อให้เกิดความถูกต้องและเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง

การทดสอบความเชื่อมั่น

เพื่อให้ได้เครื่องมือวิจัยที่มีคุณภาพ ผู้วิจัยได้นำแบบวัดความปรารถนาในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ผู้วิจัยเป็นผู้สร้างเองไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดดังนี้

1. แบบวัดระดับความถี่ของการจัดโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9562
2. แบบวัดระดับความปรารถนาในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9434

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากภาควิชาไปติดต่อกับโรงงานอุตสาหกรรมเกษตร เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัยด้วยตนเอง
2. เมื่อได้รับการอนุมัติจากองค์กรแล้ว ผู้วิจัยติดต่อขอรายชื่อพนักงานเพื่อทำการสุ่มตัวอย่าง
3. ผู้วิจัยผู้นำเครื่องมือวิจัยทั้งหมดไป แจกให้กลุ่มตัวอย่างพนักงานด้วยตนเอง
4. ติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืน ภายหลังการแจกเครื่องมือวิจัยไปแล้ว

2 สัปดาห์

5. ตรวจสอบและจัดระบบข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติและอภิปรายผล

วิธีทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติสำหรับการวิจัยด้านสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Science : SPSS 10.0) วิธีการทางสถิติที่ใช้มีดังต่อไปนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา เช่น ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ เพื่อบรรยายลักษณะทางประชากรและข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
2. สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่

2.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่มคือระหว่างพนักงานอุตสาหกรรมเกษตรในเขตกรุงเทพมหานครกับพนักงานอุตสาหกรรมเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้ t-test

2.2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐาน คือ บุคลิกภาพ สุขภาพจิต ความตึงเครียดจากงาน และการสนับสนุนจากองค์การมีอำนาจร่วมกันในการพยากรณ์ความปรารถนาในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมเกษตร