

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัย มุ่งเน้นที่จะศึกษาวิธีการและกระบวนการของการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานที่เจ้าของหรือผู้ประกอบการจัดให้กับพนักงาน ศึกษาถึงปัจจัยและผลลัพธ์ของการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อสุขภาพและคุณภาพชีวิตของพนักงาน พร้อมทั้งสอบถามความคิดเห็นพนักงานถึงผู้ที่ควรเป็นผู้ดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงานในสถานที่ทำงาน โดยมีข้อมูลพื้นฐานของสถานบริการและพนักงาน เป็นส่วนประกอบ การดำเนินการวิจัยโดยมีรายละเอียดการดำเนินงานดังนี้

ประชากร

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทุกคนคือเป็นพนักงานของ โรงแรมดุสิตไอส์แลนด์รีสอร์ท จังหวัดเชียงราย ที่ปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลาที่ผู้วิจัยทำการศึกษา จำนวน 250 คน ข้อมูลเบื้องต้นได้จากหัวหน้าแผนกบุคคลของโรงแรมดุสิตไอส์แลนด์รีสอร์ท จังหวัดเชียงราย เป็นเพศชาย จำนวน 144 คน เพศหญิง จำนวน 106 คน สถานภาพสมรส 129 คน สถานภาพโสด 108 คน หย่าร้าง แยกกันอยู่ และหม้าย 13 คน พนักงานทุกคนมีระดับการศึกษา ตั้งแต่มัธยมศึกษาตอนต้นขึ้นไปจนถึงระดับปริญญาตรี เป็นผู้ที่มีภูมิลำเนาเป็นคนจังหวัดเชียงราย 200 คน ต่างจังหวัด 50 คน

เครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นลักษณะคำถามที่ให้เลือกตอบ คำถามปลายเปิดและให้แสดงความคิดเห็นโดยแบ่งเครื่องมือออกเป็น 2 ชุด

ชุดที่ 1 แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร ใช้สำหรับสัมภาษณ์ผู้บริหารหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพพนักงานในสถานที่ทำงานเป็นแบบสัมภาษณ์ที่ใช้สัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structural Interview) แบ่งส่วนประกอบเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของโรงแรม

ส่วนที่ 2 นโยบาย/กฎระเบียบและกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพพนักงานของโรงแรม

ส่วนที่ 3 การลงทุนด้านการส่งเสริมสุขภาพแก่พนักงานและความต้องการการสนับสนุนในการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน

ชุดที่ 2 แบบสอบถามพนักงาน ใช้สำหรับเก็บข้อมูลจากพนักงานโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ออกแบบให้ถามตรงตามข้อความเป็นจริงที่พนักงานเลือกตอบ และเขียนแสดงความคิดเห็นได้โดยอิสระ แบบสอบถามแบ่งส่วนประกอบเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านสุขภาพโดยรวมของพนักงานและความต้องการการส่งเสริมสุขภาพพนักงาน ออกแบบสอบถามโดยใช้กรอบแนวคิดการประเมินสภาวะสุขภาพของ Gimado และ Dusek การประเมินพฤติกรรมสุขภาพใช้กรอบแนวคิดการประเมินพฤติกรรมสุขภาพของ Lawrence W. Green

ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ออกแบบสอบถามโดยใช้กรอบแนวคิดการประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นด้านการลงทุนเพื่อการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพพนักงาน

ขั้นตอนในการร่างเครื่องมือการวิจัย

1. ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และหนังสือหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างเครื่องมือ เพื่อกำหนดโครงสร้างและเนื้อหาในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาข้อมูลเบื้องต้นจากการสังเกต การสัมภาษณ์และสอบถาม ผู้ที่เกี่ยวข้องในสถานที่ทำงานที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา
3. สร้างแบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาตามขอบเขตของวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาให้สอดคล้องตามหลักเกณฑ์และทฤษฎีของการศึกษาวิจัย
4. นำแบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญเพื่อขอคำแนะนำและปรับปรุงแก้ไข
5. นำเครื่องมือไปทดลองใช้และหาคุณภาพเครื่องมือ โดยทดลองใช้กับพนักงานของ โรงแรมวังคำ จังหวัดเชียงราย และหาคุณภาพเครื่องมือโดยใช้ทฤษฎีตามหลักวิชาการด้านสถิติ

6. ผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือจนได้แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม ฉบับที่สมบูรณ์ และนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลการวิจัย

7. กำหนดรหัสค่าตัวแปลและความหมายของข้อคำถามเพื่อเตรียมสำหรับการเก็บบันทึกข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS for Windows ต่อไป

การหาคุณภาพเครื่องมือ

1. หาความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือโดยนำแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทางด้านการส่งเสริมสุขภาพตรวจสอบจำนวน 6 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยง ตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และพิจารณาข้อความให้มีความชัดเจนเหมาะสมแล้วนำแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข เสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์อีกครั้ง

2. หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับพนักงานของโรงแรมวังคำ จังหวัดเชียงราย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาข้อบกพร่องของแบบสอบถามแล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น ตรวจสอบความสอดคล้องภายในของเนื้อหา (Internal Consistency) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach Method)

หลังจากที่ได้ นำแบบสอบถามมาหาความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) แล้วได้นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ครอบคลุมมากขึ้น และนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ได้จากการทดลองใช้และการทดสอบแบบสอบถาม พนักงานจากกลุ่มตัวอย่างในสถานที่ทำงานที่มีลักษณะเหมือนกันและมีวิธีการดำเนินการได้ใกล้เคียงกันจำนวน 30 ตัวอย่าง พบว่าได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังนี้

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านสมรรถภาพทางกาย ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .5827

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านอารมณ์ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8297

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านความสัมพันธ์ทางสังคมได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7106

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านความสามารถในการทำงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7268

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .5421

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านการรับรู้สถานะสุขภาพตนเองได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .4913

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ส่งถึงผู้บริหารของ โรงแรม ดุสิตไฮสแลนด์ รีสอร์ท จังหวัดเชียงราย เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลในสถานบริการทั้งด้านผู้บริหารและด้านพนักงาน

2. ผู้วิจัยไปติดต่อผู้บริหารหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายของโรงแรมด้วยตนเองโดยอ้างถึงหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ นัดหมาย วัน เวลา ในการเข้าไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยออกเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยรื้อแบบสอบถามโดยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลประมาณ 2 สัปดาห์ แล้วนำข้อมูลทั้งหมดมาดำเนินการวิเคราะห์เบื้องต้น

5. หลังจากวิเคราะห์เบื้องต้นแล้วยังได้ข้อมูลไม่สมบูรณ์ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลเพิ่มเติมโดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interview)

การสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้วิจัยได้ติดต่อขออนุญาตผู้บริหารของโรงแรมดุสิตไฮสแลนด์รีสอร์ท จังหวัดเชียงราย ด้วยวาจาและเสนอร่างหัวข้อการสนทนากลุ่มให้รับทราบ หลังจากผู้บริหารอนุญาตให้เข้าดำเนินการได้ จึงติดต่อหัวหน้าแผนกบุคคลเพื่อขอเข้าจัดการสนทนากลุ่ม โดยขอให้พนักงานตัวแทนของแต่ละแผนกเข้าร่วมกิจกรรมครั้งละ 8-10 คน การดำเนินการจะเริ่มในช่วงเวลา 13.30 น. ถึง 14.30 น. การเลือกช่วงเวลาสนทนาในช่วงบ่ายด้วยเหตุผลที่พนักงานสามารถปลีกเวลาจากงานประจำได้ ผู้รับบริการหรือแขกของโรงแรมได้เข้าพักเรียบร้อยแล้วหรือชำระเงินค่าบริการสิ้นสุดการเข้ารับบริการเรียบร้อยแล้ว ทีมงานของผู้วิจัยที่

เข้าร่วมดำเนินการสนทนากลุ่ม ประกอบด้วย นักวิชาการสุศึกษา นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพจากโรงพยาบาลเชิงราชประชานุเคราะห์ และผู้ช่วยหัวหน้าแผนกบุคคลโรงแรมดุสิตไอส์แลนด์ รีสอร์ท ผู้วิจัยมีหน้าที่ในการดำเนินรายการและควบคุมการสนทนากลุ่ม (Moderator) นักวิชาการสุศึกษา ช่วยดำเนินรายการ เสริมหัวข้อในการสนทนาและให้การช่วยเหลือทั่วไป (Assistant) นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ จดบันทึก บันทึกเทปและถอดเทปการสนทนา (Notetaker) ผู้ช่วยหัวหน้าแผนกบุคคลอำนวยความสะดวกและอนุเคราะห์อาหารว่างและเครื่องดื่มผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Facilitator) ทีมผู้วิจัยได้ดำเนินรายการสนทนากลุ่ม 3 ครั้ง แต่แต่ละครั้งใช้เวลาในการสนทนาประมาณ 45 นาที ถึง 1 ชั่วโมง ครั้งแรก ดำเนินรายการ เมื่อวันที่ 30 ตุลาคม 2541 ครั้งที่ 2 วันที่ 6 พฤศจิกายน 2541 และครั้งที่ 3 วันที่ 15 มกราคม 2542 หัวข้อในการสนทนากลุ่มกับพนักงานของโรงแรมฯ มีดังนี้

1. พนักงานรับรู้/รับทราบกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพที่ทางโรงแรมดำเนินการอยู่อย่างไร
2. กิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพ ที่ทางโรงแรมดำเนินการอยู่ส่งผลดีต่อพนักงานอย่างไร
ด้านร่างกาย
จิตใจ/อารมณ์
สังคม/สัมพันธภาพในที่ทำงาน

ฯลฯ

3. พนักงานคิดหรือรู้สึกอย่างไร ต่อกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพ ที่ทางโรงแรมดำเนินการอยู่

พึงพอใจ/ไม่พึงพอใจ
ควรเพิ่มเติมอะไร อย่างไร

ฯลฯ

4. พนักงานมีส่วนร่วมในการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพของโรงแรมอย่างไร
การแสดงความคิดเห็น/การเสนอแนะ
การกำหนดกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพ
การดำเนินกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพ

ฯลฯ

การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interview) เป็นการสัมภาษณ์หัวหน้าแผนกบุคคลถึงเรื่องการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงานในสถานที่ทำงานที่นอกเหนือจากกรอบแบบสัมภาษณ์โดยเน้นการสัมภาษณ์ในเรื่องการส่งเสริมสุขภาพพนักงาน ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการและสุขภาพของพนักงานที่ส่งผลต่อตัวของพนักงาน การสัมภาษณ์เป็นทั้งอย่างเป็นรูปแบบก็มีการนัดหมายกันล่วงหน้าและไม่เป็นรูปแบบ คือเมื่อมีโอกาสพบกันก็จะสอบถามหรือสัมภาษณ์ ในส่วนของการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกที่ตัวพนักงานจะเป็นการสัมภาษณ์ถึงกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพที่พนักงานมีส่วนร่วมและสิ่งที่พนักงานคิดว่าผู้บริหารควรจะสนับสนุนกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพเพิ่มเติมและผลที่พนักงานได้รับจากการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงานของโรงแรม การดำเนินกิจกรรมนี้ ผู้วิจัยมีการดำเนินการ มากกว่า 10 ครั้ง คือตลอดระยะเวลาที่ทำการศึกษาวิจัยอยู่กับโรงแรมคูสตีไอส์แลนด์รีสอร์ท จังหวัดเชียงราย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ครบถ้วนตามเนื้อหาของการวิจัย การจัดหมวดหมู่ การวิเคราะห์และอภิปรายผล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสอบถาม กำหนดรหัสค่าตัวแปร การบันทึกข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลตามหลักสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS for Windows

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลมาแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไว้วิเคราะห์ต่อไป

2. ตรวจสอบให้คะแนนแบบสอบถามโดยกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

การประเมินภาวะสุขภาพโดยรวมของพนักงาน/ลูกจ้าง

น้อยที่สุด	ให้คะแนน	0	คะแนน
น้อยมาก	ให้คะแนน	1	คะแนน
น้อย	ให้คะแนน	2	คะแนน
ปานกลาง	ให้คะแนน	3	คะแนน

ค่อนข้างมาก	ให้คะแนน	5	คะแนน
มากที่สุด	ให้คะแนน	6	คะแนน

เกณฑ์ในการแปลผลระดับคะแนน โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนแบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	0.00 – 2.99	แปลผลว่าสภาวะสุขภาพอยู่ในระดับ	ไม่ดี
คะแนนเฉลี่ย	3.00 – 4.99	แปลผลว่าสภาวะสุขภาพอยู่ในระดับ	ดี
คะแนนเฉลี่ย	5.00 – 6.00	แปลผลว่าสภาวะสุขภาพอยู่ในระดับ	ดีมาก

การประเมินด้านพฤติกรรมสุขภาพ

ข้อคำถามมีเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้

	คำถามเชิงบวก (Positive)	คำถามเชิงลบ (Negative)
ไม่เคย	ให้คะแนน 0 คะแนน	ให้คะแนน 3 คะแนน
เคยบางครั้ง	ให้คะแนน 1 คะแนน	ให้คะแนน 2 คะแนน
เคยบ่อย ๆ	ให้คะแนน 2 คะแนน	ให้คะแนน 1 คะแนน
เคยเป็นประจำ	ให้คะแนน 3 คะแนน	ให้คะแนน 0 คะแนน

เกณฑ์ในการแปลผลระดับคะแนน โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนแบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	0.00 – 1.49	แปลผลว่าพฤติกรรมสุขภาพอยู่ในระดับ	ไม่ดี
คะแนนเฉลี่ย	1.50 – 2.49	แปลผลว่าพฤติกรรมสุขภาพอยู่ในระดับ	ดี
คะแนนเฉลี่ย	2.50 – 3.00	แปลผลว่าพฤติกรรมสุขภาพอยู่ในระดับ	ดีมาก

การประเมินปัจจัยที่มีผลต่อสุขภาพ

ปัจจัยด้านความรู้

เกณฑ์ในการให้คะแนน

ใช่	ให้คะแนน	1	คะแนน
ไม่ใช่	ให้คะแนน	0	คะแนน
ไม่ทราบ	ให้คะแนน	0	คะแนน

หมายเหตุ การให้คะแนนเป็น 2 ระดับ คะแนน 1 หมายถึงมีความรู้ คะแนน 0 หมายถึง

ไม่รู้

เกณฑ์ในการแปลผลระดับคะแนน โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนแบ่งเป็น 2 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	0.00 – 0.49	แปลผลว่ามีปัจจัยด้านความรู้ที่อยู่ในระดับ	ไม่ดี
คะแนนเฉลี่ย	0.50 – 1.00	แปลผลว่ามีปัจจัยด้านความรู้ที่อยู่ในระดับ	ดี

ปัจจัยด้านความเชื่อ

เกณฑ์ในการให้คะแนน

จริง	ให้คะแนน	0	คะแนน
ไม่จริง	ให้คะแนน	1	คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้คะแนน	1	คะแนน

หมายเหตุ การให้คะแนนเป็น 2 ระดับ คะแนน 0 หมายถึงมีความเชื่อว่าเป็นจริง
คะแนน 1 หมายถึงมีความเชื่อว่าเป็นไม่จริงหรือไม่แน่ใจ

เกณฑ์ในการแปลผลระดับคะแนน โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนแบ่งเป็น 2 ระดับ ดังนี้
คะแนนเฉลี่ย 0.00 – 0.49 แปลผลว่ามีปัจจัยด้านความเชื่ออยู่ในระดับ ไม่ดี
คะแนนเฉลี่ย 0.50 – 1.00 แปลผลว่ามีปัจจัยด้านความเชื่ออยู่ในระดับ ดี

ปัจจัยด้านทัศนคติ

เกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

	คำถามเชิงบวก (Positive)		คำถามเชิงลบ (Negative)	
เห็นด้วย	ให้คะแนน	1 คะแนน	ให้คะแนน	0 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้คะแนน	0 คะแนน	ให้คะแนน	1 คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้คะแนน	0 คะแนน	ให้คะแนน	1 คะแนน

หมายเหตุ การให้คะแนนเป็น 2 ระดับ คะแนน 1 หมายถึงมีทัศนคติที่ดีต่อข้อความ
คะแนน 0 หมายถึงทัศนคติที่ไม่ดีต่อข้อความ

เกณฑ์ในการแปลผลระดับคะแนน โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนแบ่งเป็น 2 ระดับ ดังนี้
คะแนนเฉลี่ย 0.00 – 0.49 แปลผลว่ามีทัศนคติต่อข้อความอยู่ในระดับ ไม่ดี
คะแนนเฉลี่ย 0.50 – 1.00 แปลผลว่ามีทัศนคติต่อข้อความอยู่ในระดับ ดี

ปัจจัยอื่น

เกณฑ์ในการให้คะแนน

ไม่มี	ให้คะแนน	0	คะแนน
มี	ให้คะแนน	1	คะแนน

ปัจจัยเสริม

ไม่มี	ให้คะแนน	0	คะแนน
มี	ให้คะแนน	1	คะแนน

ความต้องการกิจกรรมการฝังเข็มตาม

ไม่ต้องการ	ให้คะแนน	0	คะแนน
ต้องการ	ให้คะแนน	1	คะแนน

หมายเหตุ การให้คะแนนเป็น 2 ระดับ คะแนน 1 หมายถึงได้รับปัจจัยหรือต้องการกิจกรรม คะแนน 0 หมายถึงไม่ได้รับปัจจัยหรือไม่ต้องการกิจกรรม

เกณฑ์ในการแปลผลระดับคะแนน โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนแบ่งเป็น 2 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	0.00 – 0.49	แปลผลว่าอยู่ในระดับ	ไม่ดี
คะแนนเฉลี่ย	0.50 – 1.00	แปลผลว่าอยู่ในระดับ	ดี

คุณภาพชีวิตในการทำงาน

สวัสดิการที่ได้รับจากโรงแรม

ไม่ได้รับ	ให้คะแนน	0	คะแนน
ได้รับ	ให้คะแนน	2	คะแนน

สภาพการทำงานที่ปลอดภัย

ไม่มี	ให้คะแนน	0	คะแนน
มี	ให้คะแนน	2	คะแนน

เกณฑ์ในการแปลผลระดับคะแนน คุณภาพชีวิตในการทำงาน สภาพการทำงานที่ปลอดภัยโดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนแบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	0.00 – 0.69	แปลผลว่าอยู่ในระดับ	ไม่ดี ควรแก้ไข
คะแนนเฉลี่ย	0.70 – 1.39	แปลผลว่าอยู่ในระดับ	ค่อนข้างดี ควรได้รับการแก้ไข
คะแนนเฉลี่ย	1.40 – 2.00	แปลผลว่าอยู่ในระดับ	ดี

3. นำคำตอบที่ได้มาบันทึกลงในคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรม SPSS for Windows ให้
ค่าคะแนนตามรหัสตัวแปร และคะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น
4. วิเคราะห์ค่าสถิติข้อมูลพื้นฐานด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
5. จำแนกข้อมูลเป็นกลุ่ม ตามตัวแปรที่ศึกษาแล้วหาค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย วิเคราะห์
ภาวะสุขภาพโดยรวมของพนักงาน/ลูกจ้างและพฤติกรรมสุขภาพโดยหาค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย