

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในงาน บุคลิกภาพ บรรยากาศองค์การและการรับรู้ความสำเร็จในการทำงาน ผู้วิจัยเสนอวิธีการดำเนินการวิจัยตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
 3. การหาคุณภาพเครื่องมือ
 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
 5. การวิเคราะห์ข้อมูล
- โดยแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงาน บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) จากทั้ง 4 สายงานธุรกิจ จำนวนทั้งสิ้น 3,925 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ส่วนหนึ่งของพนักงานของบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ใน 4 สายงานธุรกิจเป็นตัวแทนในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนในการกำหนดขนาด และสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.2.1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรในการคำนวณของ Yamane (อ้างถึงใน ธนพล เดียสุวรรณ 2546: 86) ดังนี้

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

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง
กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05

ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 363 คน

1.2.2 ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) อย่างมีสัดส่วน เพื่อให้ได้ตัวแทนในแต่ละท่าอากาศยาน

1.2.3 จัดกลุ่มประชากรออกเป็นชั้นภูมิตามสายงานธุรกิจ 4 สายงาน

1.2.4 กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละท่าอากาศยาน และทำการสุ่มตามสัดส่วนในแต่ละท่าอากาศยาน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละท่าอากาศยาน ตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสายงานธุรกิจ 4 สายงาน

สายงานธุรกิจ	ขนาดกลุ่มประชากร	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
สำนักงานใหญ่	753	70
สายงานท่าอากาศยานภูมิภาค	546	50
หน่วยธุรกิจท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ	2,271	210
หน่วยธุรกิจท่าอากาศยานดอนเมือง	355	33

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบวัดบุคลิกภาพ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามค่านิยมในงาน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามบรรยากาศองค์กร

ตอนที่ 5 แบบสอบถามการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

2.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับ

1. อายุ

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 30 ปี	<input type="checkbox"/> 30 – 40 ปี
<input type="checkbox"/> 41 – 50 ปี	<input type="checkbox"/> 51 – 60 ปี
2. เพศ

<input type="checkbox"/> ชาย	<input type="checkbox"/> หญิง
------------------------------	-------------------------------
3. ระดับการศึกษา

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี
<input type="checkbox"/> ปริญญาโท	<input type="checkbox"/> ปริญญาเอก
4. ระยะเวลาในการทำงาน

<input type="checkbox"/> 1-10 ปี	<input type="checkbox"/> 11-20 ปี
<input type="checkbox"/> 21-30 ปี	<input type="checkbox"/> 31 ปีขึ้นไป
5. สถานที่ทำงาน (สายงานธุรกิจ)
 - สำนักงานใหญ่
 - สายงานท่าอากาศยานภูมิภาค
 - หน่วยธุรกิจท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ
 - หน่วยธุรกิจท่าอากาศยานดอนเมือง

ส่วนที่ 2 แบบวัดบุคลิกภาพ

โดยใช้แนวคิดของแบบวัดบุคลิกภาพ NEO FFI ซึ่งพัฒนามาจากแบบวัด NEO PIR เป็นที่นิยมใช้วัดบุคลิกภาพของบุคลากรในองค์กรอย่างแพร่หลาย แบบวัดนี้เป็นของคอสตาและแมคเกร (Costa & McCrae.1992) ซึ่ง วัลภา สบายยิ่ง (2542) ได้แปลชื่อความเป็นภาษาไทย โดยผู้วิจัยปรับปรุงข้อคำถามบางส่วน ประกอบด้วยบุคลิกภาพ 5 แบบ คือ แบบห้วนไหว แบบแสดงตัว แบบเปิดตัว แบบอ่อนโยน และแบบมีสติ แบบวัดนี้มีลักษณะให้เลือกตอบ ให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงระดับเดียวจาก ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยครอบคลุม 5 ตัวแปร แต่ละตัวแปร ประกอบด้วยข้อคำถาม 12 ข้อ รวมทั้งสิ้นจำนวน 60 ข้อ

ประกอบด้วยข้อความและมาตราส่วนค่า 5 ระดับ การให้คะแนนแบบวัด ผู้วิจัยให้คะแนนแบบวัดบุคลิกภาพ ดังนี้

กรณีที่ข้อความเป็นบวก

ถ้าตอบในช่อง ไม่เห็นด้วยเลย ให้ 1 คะแนน

ถ้าตอบในช่อง ไม่เห็นด้วย ให้ 2 คะแนน

ถ้าตอบในช่อง เห็นด้วยปานกลาง ให้ 3 คะแนน
 ถ้าตอบในช่อง เห็นด้วยมาก ให้ 4 คะแนน
 ถ้าตอบในช่อง เห็นด้วยมากที่สุด ให้ 5 คะแนน

หากข้อความนี้เป็นลบผู้วิจัยให้คะแนนกลับกัน

แบบวัดนี้มีจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 60 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้าน โดยมีจำนวนข้อคำถาม
 ด้านละ 12 ข้อ การรวมคะแนน ผู้วิจัยรวมคะแนนเป็นรายด้าน โดยแต่ละด้านจะมีคะแนน ระหว่าง
 12-60 คะแนน ดังนี้

ลักษณะบุคลิกภาพ	ข้อคำถาม
1.บุคลิกภาพแบบห้วนไหว	ข้อ 1,6,11,16,21,26,31,36,41,46,51,56
2.บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	ข้อ 2,7,12,17,22,27,32,37,42,47,52,57
3.บุคลิกภาพแบบเปิดตัว	ข้อ 3,8,13,18,23,28,33,38,43,48,53,58
4.บุคลิกภาพแบบอ่อนโยน	ข้อ 4,9,14,19,24,29,34,39,44,49,54,59
5.บุคลิกภาพแบบมีสติ	ข้อ 5,10,15,20,25,30,35,40,45,50,55,60

ความหมายคะแนน สำหรับบุคลิกภาพแบบแสดงตัว เปิดตัว อ่อนโยน และมีสติ ผู้ที่ได้
 คะแนนที่สูงกว่าในแต่ละด้านหมายความว่าบุคคลนั้นมีลักษณะบุคลิกภาพแบบนั้นสูงกว่าผู้ที่มี
 คะแนนต่ำกว่า

ความหมายคะแนน สำหรับบุคลิกภาพแบบห้วนไหว ผู้ที่ได้คะแนนที่สูงกว่า แสดงว่า
 บุคคลนั้นมีบุคลิกภาพแบบห้วนไหวน้อยกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

ตัวอย่าง แบบวัดบุคลิกภาพ

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย มาก	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วยเลย
1	บุคลิกภาพแบบห้วนไหว บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้ารู้สึกตึงเครียดและตื่นเต้น					
2	บุคลิกภาพแบบแสดงตัว ข้าพเจ้าชอบที่จะพูดคุยกับคนทั่วไป					
3	บุคลิกภาพแบบเปิดตัว บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าสนุกกับทฤษฎีหรือความคิดที่ เป็นนามธรรม					
4	บุคลิกภาพแบบอ่อนโยน ข้าพเจ้ามักจะคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่น					
5	บุคลิกภาพแบบมีสติ ข้าพเจ้ามีเป้าหมายที่ชัดเจน และมีการปฏิบัติผู้ เป้าหมายอย่างเป็นขั้นเป็นตอน					

สำหรับการแบ่งระดับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ สามารถทำได้โดยใช้สูตรการ
คำนวณหาความกว้างอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

จากการพิจารณาดังข้างต้น จึงกำหนดให้แบ่งระดับคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนตั้งแต่ 4.21 – 5.00	}	กำหนดให้เป็นระดับสูง
คะแนนตั้งแต่ 3.41 – 4.20		
คะแนนตั้งแต่ 2.61 – 3.40	}	กำหนดให้เป็นระดับกลาง
คะแนนตั้งแต่ 1.81 – 2.60		
คะแนนตั้งแต่ 1.00 – 1.80		

ดังนั้น การจัดระดับคะแนนลักษณะทางบุคลิกภาพพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย โดยกำหนดเกณฑ์ในการแจกแจงคะแนนบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบ เป็นดังต่อไปนี้

1. คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.60 หมายความว่า มีคะแนนระดับบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบในระดับต่ำ
2. คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายความว่า มีระดับคะแนนบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบในระดับปานกลาง
3. คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 5.00 หมายความว่า มีระดับคะแนนบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบในระดับสูง

ส่วนที่ 3 แบบวัดค่านิยมในงาน

เป็นแบบวัดค่านิยมในงานซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสร้างจากแนวคิด Gomez-Mejia (1986) มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 5 ระดับ คือ ให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงระดับเดียวจาก ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยครอบคลุม 2 ตัวแปร ประกอบด้วย

3.1 ค่านิยมภายในงาน (Intrinsic work value) มีข้อคำถามจำนวน 17 ข้อคำถาม ได้แก่ ข้อที่ 1 – 17

3.2 ค่านิยมภายนอกงาน (Extrinsic work value) มีข้อคำถามจำนวน 17 ข้อคำถาม ได้แก่ ข้อที่ 18 – 34

ลักษณะข้อคำถามประกอบด้วยข้อความทางบวกจำนวน 30 ข้อ ได้แก่ข้อ 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32 และ 33 และข้อคำถามทางลบจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อ 2, 17, 25 และ 34 โดยแต่ละข้อมีข้อคำถามให้เลือกตอบ 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยมาก ปานกลาง ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยเลย โดยลักษณะของแบบวัดเป็นมาตรประเมินค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

	ข้อคำถามทางบวก (คะแนน)	ข้อคำถามทางลบ (คะแนน)
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ปานกลาง	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

การแปลผล จะใช้คะแนนเฉลี่ยของคะแนนค่านิยมในงานที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เกณฑ์ในการแปลผลคะแนนจากการคำนวณสูตร ดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{(\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด})}{\text{จำนวน}}$$

คะแนน	การแปลผล
1.00 – 1.80	มีค่านิยมในงานอยู่ในระดับต่ำมาก
1.81 – 2.60	มีค่านิยมในงานอยู่ในระดับต่ำ
2.61 – 3.40	มีค่านิยมในงานอยู่ในระดับปานกลาง
3.41 – 4.20	มีค่านิยมในงานอยู่ในระดับสูง
4.21 – 5.00	มีค่านิยมในงานอยู่ในระดับสูงมาก

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ

แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การซึ่งผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามสร้างขึ้น โดยการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสร้างจากแนวคิดองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของ Likert และ Likert (1976) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีข้อความ 27 ข้อ แบ่งออกเป็น 6 ด้านดังนี้

1. การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1-4
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อ 5-8
3. การเอาใจใส่ต่อพนักงาน จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 9-13
4. การสนับสนุน จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อ 14-17
5. เทคโนโลยีที่ใช้ในองค์การ จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 18-22
6. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 23-27

ลักษณะข้อคำถามประกอบด้วยข้อความทางบวกจำนวน 19 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 14, 15, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 26 และ 27 และข้อความทางลบจำนวน 8 ข้อ ได้แก่ ข้อ 2, 6, 12, 13, 16, 18, 24 และ 25 โดยแต่ละข้อมีข้อคำถามให้เลือกตอบ 5 ระดับ คือ จริงมากที่สุด, จริงมาก, จริงปานกลาง, จริงน้อย และไม่จริงเลย โดยกำหนดคะแนนในแต่ละระดับดังนี้

	ข้อคำถามทางบวก (คะแนน)	ข้อคำถามทางลบ (คะแนน)
จริงมากที่สุด	5	1
จริงมาก	4	2
จริงปานกลาง	3	3
จริงน้อย	2	4
ไม่จริงเลย	1	5

การแปลผลคะแนนแบบสอบถามบรรยากาศองค์การ ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ ระดับปานกลาง และระดับสูง โดยมีเกณฑ์การพิจารณา บรรยากาศองค์การจากการคำนวณอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวน}}$$

แทนค่าลงในสูตร

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

จากเกณฑ์พิจารณาดังกล่าวกำหนดระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การได้ดังนี้

	คะแนน	การแปลผล
ระดับต่ำ	คะแนน 1.00-2.33	พนักงานรับรู้ว่าคุณภาพองค์การไม่ดี
ระดับปานกลาง	คะแนน 2.34-3.66	พนักงานรับรู้ว่าคุณภาพองค์การปานกลาง
ระดับสูง	คะแนน 3.67-5.00	พนักงานรับรู้ว่าคุณภาพองค์การสูง

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยศึกษาจากแนวความคิดความสำเร็จในอาชีพของ Gattiker and Larwood (1986) ประกอบกับผู้วิจัยคนอื่น มาใช้เป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถามซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีให้เลือกประเมิน 5 ระดับ ได้แก่ จริงมากที่สุด จริงมาก จริงปานกลางจริงน้อย และไม่จริงเลย มีข้อคำถามทั้งสิ้น 27 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 ด้านดังนี้

1. ด้านบทบาทการทำงาน จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1-8
2. ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ข้อ 9-15
3. ด้านการเงิน จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ข้อ 16-21
4. ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ข้อ 22-27

ลักษณะข้อคำถามประกอบด้วยข้อความทางบวกจำนวน 24 ข้อ ได้แก่ข้อ 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 25 และ 27 และข้อคำถามทางลบจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1, 4 และ 21 โดยแต่ละข้อมีข้อคำถามให้เลือกตอบ 5 ระดับ คือ จริงมากที่สุด จริงมาก จริงปานกลาง จริงน้อย และไม่จริงเลย โดยกำหนดคะแนนในแต่ละระดับดังนี้

	ข้อคำถามทางบวก (คะแนน)	ข้อคำถามทางลบ (คะแนน)
จริงมากที่สุด	5	1
จริงมาก	4	2
จริงปานกลาง	3	3
จริงน้อย	2	4
ไม่จริงเลย	1	5

การแปลผล จะใช้คะแนนเฉลี่ยของคะแนนการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เกณฑ์ในการแปลผลคะแนนจากการคำนวณสูตร ดังนี้

$$\text{อันดับภาคชั้น} = \frac{(\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด})}{\text{จำนวน}}$$

คะแนน	การแปลผล
1.00 – 1.80	มีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพอยู่ในระดับต่ำมาก
1.81 – 2.60	มีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพอยู่ในระดับต่ำ
2.61 – 3.40	มีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง
3.41 – 4.20	มีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพอยู่ในระดับสูง
4.21 – 5.00	มีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพอยู่ในระดับสูงมาก

3. การหาคุณภาพเครื่องมือ

3.1 ผู้วิจัยนำแบบวัดทุกชุดให้กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน (รายนามดังภาคผนวก ก) ตรวจสอบภาษาและความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) เพื่อทดสอบความสามารถในการวัดของข้อความว่าวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยเลือกเฉพาะข้อที่มีการประเมินความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC) ที่มีค่าสูงกว่า 0.5

3.2 ผู้วิจัยนำแบบวัดที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (try out) กับพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 40 คน ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง หลังจากนั้นคำนวณคุณภาพของเครื่องมือ โดยวิเคราะห์ความเที่ยงได้ ในแบบวัดทุกชุด ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) มีค่าดังนี้

แบบวัดค่านิยมในงาน มีค่าเท่ากับ 0.84

แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ มีค่าเท่ากับ 0.91

แบบสอบถามการรับรู้ความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเท่ากับ 0.82

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

มีรายละเอียดในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

4.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ไปติดต่อฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) เพื่อขอความอนุเคราะห์เพื่อขอเข้าเก็บข้อมูลภายในองค์กร เมื่อได้รับการอนุมัติแล้ว ผู้ศึกษานำไปแจกและเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกให้แก่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของแต่ละหน่วยธุรกิจ

4.2 ติดตามการส่งเอกสารกลับคืน ทั้งหมด 3 ครั้ง จนได้ครบตามกลุ่มตัวอย่าง

4.3 ตรวจสอบและนำข้อมูลไปวิเคราะห์โดยวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูป SPSS for Windows

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูล โดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติเพื่อหาค่าสถิติต่างๆ ดังนี้

5.1 สถิติบรรยาย (descriptive) เพื่อหาค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ร้อยละ (percentage) ความถี่ (frequency) พิสัย (range) เพื่อบรรยายลักษณะทั่วไปของกลุ่มประชากร

5.2 สถิติอนุมาน (inferential statistics) เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (correlation analysis) ใช้ในการคำนวณหาค่าสหสัมพันธ์ (r) โดยใช้ Pearson's correlation coefficient สำหรับสมมติฐานข้อที่ 1-3 และใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) ด้วยวิธี Stepwise สำหรับสมมติฐานข้อที่ 4

