

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational Research)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างของการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสถานพยาบาลภาครัฐและเอกชนที่มีเตียงรับผู้ป่วยไว้ค้างคืนในเขตจังหวัดเชียงใหม่ โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างไว้จำนวน 400 คน แบ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างภาครัฐและเอกชนประเภทละ 200 คน

การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างกระทำโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) โดยขั้นตอนแรก แบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลที่ทำงานในสถานพยาบาลของรัฐและเอกชน ขั้นที่สอง สุ่มเลือกโรงพยาบาลของรัฐบาลและเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ และขั้นที่สาม สุ่มเลือกพยาบาลจากโรงพยาบาลที่เลือกไว้แล้วให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างครบตามที่กำหนดไว้ จากนั้นส่งแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 455 ชุด โดยส่งให้กลุ่มตัวอย่างภาครัฐจำนวน 225 ชุด ได้กลับคืนมา 202 ชุด คิดเป็นร้อยละ 89.78 และกลุ่มตัวอย่างภาคเอกชนส่งให้จำนวน 230 ชุด ได้กลับคืนมา 194 ชุด คิดเป็นร้อยละ 84.35 ดังนั้นจึงได้แบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น 396 ชุด คิดเป็นร้อยละ 87.03 ของจำนวนที่ส่งไปทั้งหมด สาเหตุที่ไม่ได้แบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมดเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างจำนวนหนึ่งลาพักร้อนและเปลี่ยนงานในช่วงที่ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามคืน

ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 396 คน ประกอบด้วยพยาบาลที่ปฏิบัติงานในสถานพยาบาลสังกัดภาครัฐ จำนวน 202 คน และภาคเอกชนจำนวน 194 คน โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	392	99.00
ชาย	4	1.00
รวม	396	100.00
อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	53	13.40
26 – 30 ปี	119	30.10
31 – 35 ปี	97	24.50
36 – 40 ปี	64	16.20
41 – 45 ปี	26	6.60
46 – 50 ปี	25	6.30
51 ปีขึ้นไป	12	3.00
รวม	396	100.00
เฉลี่ยอายุเท่ากับ 33.26 ปี		
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	380	96.00
ปริญญาโท	16	4.00
รวม	396	100.00
สถานภาพสมรส		
โสด	170	42.90
สมรส	205	51.80
หย่า	13	3.30
ม่าย	8	2.00
รวม	396	100.00

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	115	29.00
6 – 10 ปี	106	26.80
11 – 15 ปี	95	24.00
16 – 20 ปี	40	10.10
21 – 25 ปี	24	6.10
26 ปี ขึ้นไป	16	4.00
รวม	396	100.00
เฉลี่ยประสบการณ์การทำงาน 10.71 ปี		
ตำแหน่งงานปัจจุบัน		
พยาบาลประจำการ	323	81.60
หัวหน้าหอผู้ป่วย	49	12.40
ผู้ตรวจการ	8	2.00
หัวหน้าการพยาบาล	6	1.50
อื่นๆ ได้แก่	10	2.50
- พยาบาลกลุ่มงานเวชกรรมสังคม - นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ - หัวหน้างานการพยาบาลเฉพาะสาขา - ผู้ช่วยหัวหน้างานการพยาบาลเฉพาะสาขา - นักวิชาการสาธารณสุขผู้บริหาร - นักวิชาการควบคุมโรค		
รวม	396	100.00
สังกัดของสถานพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่		
ภาครัฐ	202	51.00
เอกชน	194	49.00
รวม	396	100.00

ตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัย

ตัวแปรที่ทดสอบในสมมติฐานที่ 1, 2, และ 3 คือ

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

1.1 ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors) ของพยาบาล คือ คะแนนที่ได้จากแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต ความเชื่ออำนาจในการควบคุม ความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน และความสำคัญของงานต่อชีวิตตนของพยาบาล

1.2 ปัจจัยด้านองค์การ (Organizational Factors) คือ คะแนนที่ได้จากการประเมินวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องภายในองค์การที่พยาบาลปฏิบัติอยู่

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ คะแนนที่ได้จากการประเมินการพัฒนาค้นเองของพยาบาล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด และแบบวัดจำนวน 7 ชุด ได้แก่

1. แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปของพยาบาล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงานปัจจุบัน และสังกัดของสถานพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่

2. แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแบบวัดที่ เสกสรรค์ ทองคำบรรจง (2539) ดัดแปลงมาจากแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ สมใจ จิตพิทักษ์ (2532) สร้างขึ้น ประกอบด้วยข้อความจำนวน 9 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 4 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4	คะแนน
เห็นด้วย	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน

ในการแปลผลคะแนน ถ้าคะแนนมากหมายถึง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และคะแนนน้อยหมายถึง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

เสกสรรค์ ทองคำบรรจง (2539) ได้วิเคราะห์คุณภาพของแบบวัดทั้งฉบับพบว่า ข้อความทั้ง 9 ข้อนี้ สามารถจำแนกกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (ค่า t

ระหว่าง 9.54 -13.60) และมีค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบวัดทั้งฉบับ (α) เท่ากับ .88 และเมื่อผู้วิจัยนำแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 396 คน ในการวิจัยครั้งนี้ พบว่ามีค่าความเที่ยงของแบบวัด (α) เท่ากับ .79

3. แบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต เป็นแบบวัดที่ บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) ดัดแปลงมาจากแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนที่ จินตนา บิลมาศ และคณะ (2529) สร้างขึ้น โดยคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามเกี่ยวกับลักษณะมุ่งอนาคต ประกอบด้วยข้อความจำนวน 10 ข้อ เป็นข้อความทางลบจำนวน 8 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 9 และ 10 ข้อความทางบวกจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 7 และ 8 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 4 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4	คะแนน
เห็นด้วย	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน

ส่วนข้อความทางลบมีเกณฑ์การให้คะแนนตรงกันข้ามกับวิธีการที่กล่าวในข้างต้น

ในการแปลผลคะแนน ถ้าคะแนนมากหมายถึง มีลักษณะมุ่งอนาคตสูง และคะแนนน้อยหมายถึง มีลักษณะมุ่งอนาคตต่ำ

บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) ได้วิเคราะห์คุณภาพของแบบวัดทั้งฉบับภายหลังจากคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่เกี่ยวกับลักษณะมุ่งอนาคตพบว่า มีค่าความเที่ยงของแบบวัดทั้งฉบับ (α) เท่ากับ .78 เมื่อผู้วิจัยนำแบบวัดนี้ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 396 คน ในการวิจัยครั้งนี้ พบว่ามีค่าความเที่ยงของแบบวัด (α) เท่ากับ .63

4. แบบวัดความเชื่ออำนาจในการควบคุม เป็นแบบวัดที่ วราลักษณ์ ปวนสุรินทร์ (2541) แปลและเรียบเรียงมาจากแบบวัดความเชื่อในอำนาจที่เกี่ยวกับการทำงาน (Work Locus of Control) ของ Spector (1988) ประกอบด้วยข้อความจำนวน 16 ข้อ แบ่งเป็นข้อความเกี่ยวกับบุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจภายในตนและแบบเชื่ออำนาจภายนอกตนจำนวนชนิดละ 8 ข้อ ความแบบมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 4 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับข้อความที่แสดงถึงบุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจภายในตน ซึ่งได้แก่ ข้อ 1, 2, 3, 4, 7, 11, 14 และ 15 ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4	คะแนน
เห็นด้วย	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน

ส่วนข้อความที่เป็นการแสดงถึงบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจภายนอกตน ซึ่งได้แก่ ข้อ 5, 6, 8, 9, 10, 12, 13 และ 16 นั้น มีเกณฑ์การให้คะแนนตรงกันข้ามกับวิธีการที่กล่าวในข้างต้น

ในการแปลผลคะแนน ถ้าคะแนนมากหมายถึง มีบุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจในตนสูง หรือมีบุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจนอกตนต่ำ และคะแนนน้อยหมายถึง มีบุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจนอกตนสูงหรือมีบุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจในตนต่ำ

วรลักษณ์ ปวนสุรินทร์ (2541) ได้นำแบบวัดไปหาค่าความเที่ยงของแบบวัดทั้งฉบับ (α) เท่ากับ .79 และเมื่อผู้วิจัยนำแบบวัดนี้ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 396 คน ในการวิจัยครั้งนี้ พบว่ามีค่าความเที่ยงของแบบวัด (α) เท่ากับ .75

5. แบบวัดความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน ผู้วิจัยได้ทำการแปลและดัดแปลงมาจากแบบวัดความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน (Job Involvement Questionnaires) ของ Kanungo (1982) ประกอบด้วยข้อความจำนวน 10 ข้อ เป็นข้อความทางบวกจำนวน 8 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1, 3, 4, 5, 6, 8, 9 และ 10 ข้อความทางลบจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 2 และ 7 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 4 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับข้อความทางบวกดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4	คะแนน
เห็นด้วย	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน

ส่วนข้อความทางลบนั้น มีเกณฑ์การให้คะแนนตรงกันข้ามกับวิธีการที่กล่าวในข้างต้น

ในการแปลผลคะแนน ถ้าคะแนนมากหมายถึง มีความรู้สึกเกี่ยวข้องผูกพันกับงานสูง และคะแนนน้อยหมายถึง มีความรู้สึกเกี่ยวข้องผูกพันกับงานต่ำ

ในการแปลและดัดแปลงข้อความของแบบวัดจากภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทยนั้น ผู้วิจัยได้ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องในการแปลข้อความและความสอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย เมื่อผู้วิจัยหาความเที่ยงของแบบวัดโดยนำไปทดลองใช้กับพยาบาลที่มีลักษณะเหมือนประชากร จำนวน 49 คน พบว่า แบบวัดความเกี่ยวข้องผูกพันกับงานมีค่าความเที่ยง (α) เท่ากับ .85 และเมื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 396 คน ในการวิจัยครั้งนี้ พบว่ามีระดับความเที่ยงของแบบวัด (α) เท่ากันคือ .85

6. แบบวัดความสำคัญของงานต่อชีวิตตน ผู้วิจัยได้ทำการแปลและดัดแปลงมาจากแบบวัดความสำคัญของงานต่อชีวิตตน (Work Centrality Measure) ของ England and

Misumi (1986) มีลักษณะเป็นตารางให้ผู้ตอบประเมินความรู้สึกของตนเองเกี่ยวกับความสำคัญของการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับส่วนอื่น ๆ ที่สำคัญในชีวิตอีก 4 ส่วน

ในการแปลผลคะแนน ถ้าคะแนนการประเมินความสำคัญของการทำงานมีค่ามากกว่าส่วนอื่น ๆ ที่สำคัญในชีวิตอีก 4 ส่วน หมายความว่า งานมีความสำคัญต่อชีวิตบุคคลนั้นสูง

ในการแปลและดัดแปลงข้อความของแบบวัดจากภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทยนั้น ผู้วิจัยได้ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องในการแปลข้อความและความสอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย เมื่อผู้วิจัยหาความเที่ยงของแบบวัดด้วยวิธีการทดสอบซ้ำ (Test – retest Method) โดยนำไปทดลองใช้กับพยาบาลที่มีลักษณะเหมือนประชากร จำนวน 46 คน พบว่าแบบวัดนี้มีค่าสัมประสิทธิ์ความคงที่เท่ากับ 0.80

7. แบบวัดวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยแปลและดัดแปลงมาจากแบบวัดวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous-Learning Culture Scale) ของ Tracey et al. (1995) ประกอบด้วยข้อความจำนวน 24 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 4 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4	คะแนน
เห็นด้วย	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน

ในการแปลผลคะแนน ถ้าคะแนนมากหมายถึง องค์การมีวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องสูง และคะแนนน้อยหมายถึง องค์การมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ต่อเนื่องต่ำ

ในการแปลและดัดแปลงข้อความของแบบวัดจากภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทยนั้น ผู้วิจัยได้ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องในการแปลข้อความและความสอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย เมื่อผู้วิจัยหาความเที่ยงของแบบวัดโดยนำไปทดลองใช้กับพยาบาลที่มีลักษณะเหมือนประชากร จำนวน 49 คน พบว่า มีค่าความเที่ยงสูง (α) เท่ากับ .93 และเมื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 396 คน ในการวิจัยครั้งนี้พบว่ามีค่าความเที่ยง (α) เท่ากับ .93 เช่นเดิม

8. แบบวัดการพัฒนาตนเอง เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามกรอบแนวคิดเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วยข้อความจำนวน 25 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับตามความถี่ของพฤติกรรมที่ปฏิบัติ ซึ่งครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- 1) การสำรวจและประเมินตนเอง จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1, 2
- 2) การกำหนดเป้าหมายการทำงาน วางแผน และการดำเนินการ จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 3, 4
- 3) การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 5, 6
- 4) การศึกษาดูงาน จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 7, 8
- 5) การเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 9, 10
- 6) การพบปะผู้เชี่ยวชาญหรือการเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อ 11, 12, 13
- 7) การศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการ จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อ 14, 15, 16
- 8) การศึกษาต่อ จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 17, 18
- 9) การศึกษาวิธีการทำงานและการปฏิบัติตนของบุคคลที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 19, 20
- 10) การถ่ายโอนความรู้แก่ผู้ร่วมงานและประยุกต์ใช้ในการทำงาน จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ข้อ 21
- 11) การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 22, 23
- 12) การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 24, 25

เกณฑ์การให้คะแนนมีดังนี้

ความถี่ของพฤติกรรม	ทำเสมอ ๆ	ให้	5	คะแนน
	ทำบ่อยครั้ง	ให้	4	คะแนน
	ทำบางครั้ง	ให้	3	คะแนน
	ไม่ค่อยได้ทำ	ให้	2	คะแนน
	ไม่เคยทำ	ให้	1	คะแนน

ในการแปลผลคะแนน ถ้าคะแนนมากหมายถึง มีพฤติกรรมการพัฒนาตนเองในระดับสูง และคะแนนน้อยหมายถึง มีพฤติกรรมการพัฒนาตนเองในระดับต่ำ

เมื่อสร้างแบบวัดเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบวัดไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และปรับแก้ข้อความตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ จากนั้นนำแบบวัดไปหาค่าความเที่ยงโดยนำไปทดลองใช้กับพยาบาลที่มีลักษณะเหมือนประชากร จำนวน 49 คน พบว่ามีระดับความเที่ยงสูง (α) เท่ากับ .92 และเมื่อนำไปเก็บ

รวบรวมข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 396 คน ในการวิจัยครั้งนี้ พบว่ามีระดับความเที่ยงของแบบวัดสูงขึ้นเล็กน้อยคือ เท่ากับ .93

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อเข้าทำการเก็บรวบรวมข้อมูลไปติดต่อกับสถานพยาบาลต่าง ๆ และชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับกระบวนการทำวิจัย
2. ตรวจสอบจำนวนพยาบาลกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสถานพยาบาลทั้งภาครัฐและเอกชนที่ได้สุ่มเลือกไว้ เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด
3. ส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างพร้อมกำหนดเวลาการขอรับแบบสอบถามคืนหลังจากนั้นประมาณ 1 สัปดาห์ และติดตามขอรับแบบสอบถามคืนอีกจนครบตามจำนวนที่กำหนดไว้
4. นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

วิธีการทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูป SPSS for Windows โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (Correlation Analysis) โดยการคำนวณค่าสหสัมพันธ์ (r) ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ โดยใช้สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment - Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 1 และ 2
2. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยการวิเคราะห์ถดถอยแบบเชิงชั้น (Hierarchical Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 3