

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มุ่งเน้นการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง สำนักงานใหญ่เพลินิจิต โดยใช้เครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้จัดระเบียบวิธีการวิจัยในลักษณะการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานการไฟฟ้านครหลวง สำนักงานใหญ่เพลินิจิต ซึ่งกำลังปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน จำนวน 803 คน รวม 11 หน่วยงาน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์, เมษายน 2552) คือ

- ฝ่ายตรวจสอบภายใน จำนวน 51 คน
- ฝ่ายบริหารความเสี่ยงองค์กร จำนวน 13 คน
- ฝ่ายอำนวยการ จำนวน 56 คน
- ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 105 คน
- ฝ่ายประชาสัมพันธ์ จำนวน 47 คน
- ฝ่ายกฎหมาย จำนวน 69 คน
- ฝ่ายนโยบาย แผน และงบประมาณ จำนวน 95 คน
- ฝ่ายการเงิน จำนวน 89 คน
- ฝ่ายบัญชี จำนวน 140 คน

- ฝ่ายการตลาดและลูกค้าสัมพันธ์ จำนวน 78 คน
- สำนักงานวิเคราะห์และตรวจสอบส่วนเขต จำนวน 60 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ได้แก่ พนักงานการไฟฟ้านครหลวง สำนักงานใหญ่ เพลินิจิต เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แท้จริง (Actual Population) จึงใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรเพื่อหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970, 608) โดยใช้ในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ซึ่งกำหนดให้สัดส่วนของประชากร เท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 260 คน และสำรองแบบสอบถามที่อาจจะเกิดความคลาดเคลื่อนไม่สมบูรณ์ไว้ 10% เท่ากับ 26 คน ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 286 คน จากนั้น ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามหน่วยงาน (สังกัด) โดยการเทียบสัดส่วนในแต่ละฝ่าย ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามหน่วยงาน (สังกัด)

หน่วยงาน	กลุ่มประชากร	คำนวณสัดส่วน	กลุ่มตัวอย่าง
ฝ่ายตรวจสอบภายใน	51	51(286/803)	18
ฝ่ายบริหารความเสี่ยงองค์กร	13	13(286/803)	5
ฝ่ายอำนวยความสะดวก	56	56(286/803)	20
ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	105	105(286/803)	37
ฝ่ายประชาสัมพันธ์	47	47(286/803)	17
ฝ่ายกฎหมาย	69	69(286/803)	25
ฝ่ายนโยบาย แผน และงบประมาณ	95	95(286/803)	34
ฝ่ายการเงิน	89	89(286/803)	32
ฝ่ายบัญชี	140	140(286/803)	49
ฝ่ายการตลาดและลูกค้าสัมพันธ์	78	78(286/803)	28
สำนักงานวิเคราะห์และตรวจสอบส่วนเขต	60	60(286/803)	21
รวม	803		286

ที่มา: (ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์, 2552)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานการไฟฟ้านครหลวง สำนักงานใหญ่เพลินิจิต ซึ่งมีลักษณะข้อคำถามแบบปลายปิดและ แบบปลายเปิด ที่กำหนดเนื้อหาให้ครอบคลุมเรื่องที่จะศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะ คำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ (Checklist) โดยมีลักษณะคำถาม ดังนี้

- ข้อที่ 1 เพศ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)
- ข้อที่ 2 อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตราส่วน (Ratio Scale)
- ข้อที่ 3 ระดับการศึกษา ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)
- ข้อที่ 4 ตำแหน่ง (ระดับ) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตราส่วน (Ratio Scale)
- ข้อที่ 5 สถานภาพสมรส ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)
- ข้อที่ 6 อัตราเงินเดือน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตราส่วน (Ratio Scale)
- ข้อที่ 7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตราส่วน (Ratio

Scale)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ โดยมีลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของไลเคิร์ท ซึ่งจัดระดับการวัดข้อมูลประเภท อันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ คือ

คะแนน 5 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยในเรื่องดังกล่าวมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยในเรื่องดังกล่าวมาก

คะแนน 3 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยในเรื่องดังกล่าวปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยในเรื่องดังกล่าวน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยในเรื่องดังกล่าวน้อยที่สุด

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การประเมินค่าคะแนนในการแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของ ผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างตามหลักการแบ่งอันตรภาคชั้น ดังนี้

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

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง ผู้ตอบมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง ผู้ตอบมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง ผู้ตอบมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง ผู้ตอบมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง ผู้ตอบมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 10 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน โดยมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของไลเคิร์ท ซึ่งจัดระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ คือ

คะแนน 5 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยในเรื่องดังกล่าวมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยในเรื่องดังกล่าวมาก

คะแนน 3 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยในเรื่องดังกล่าวปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยในเรื่องดังกล่าวเล็กน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยในเรื่องดังกล่าวน้อยที่สุด

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การประเมินค่าคะแนนในการแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างตามหลักการแบ่งอันตรภาคชั้น ดังนี้

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

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง ผู้ตอบมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง ผู้ตอบมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.81-3.40 หมายถึง ผู้ตอบมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง ผู้ตอบมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง ผู้ตอบมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายเปิด



ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของไลเคิร์ต (Likert's Scale)
3. นำข้อมูลจากข้อ 1. และข้อ 2. มาสร้างแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง สำนักงานใหญ่เพลินจิต
4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและรับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว นำเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมภาคินพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความครอบคลุม และความชัดเจนของภาษาที่ใช้ในข้อคำถาม รวมทั้งข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เพื่อให้แบบสอบถามมีคุณภาพ ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือสำหรับวัดแบบสอบถามใน 2 ด้าน คือ ด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และด้านความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยดำเนินการดังนี้

1. ด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ฤๅเดช เกิดวิชัย รองศาสตราจารย์ อรุณรุ่ง วงศ์กังวาน และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บัณฑิต ผ่องนิรันดร์ ตรวจสอบความถูกต้องด้านโครงสร้าง เนื้อหา และภาษาที่ใช้ให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความชัดเจน และครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยมากขึ้น โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามนิยามศัพท์เฉพาะ ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of item objective Congruence) ในแบบสอบถามทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.5 โดยใช้เกณฑ์การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง ดังนี้

- + 1 หมายความว่า แน่ใจว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้อง
- 0 หมายความว่า ไม่แน่ใจว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้อง
- 1 หมายความว่า แน่ใจว่าแบบสอบถามไม่มีความสอดคล้อง

สูตร ในการหาค่า IOC (สุวิมล ตีรกาพันธ์, อ้างถึงใน ชมพูนุช ดวงมาก, 2547, 50)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

- เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง
- $\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ
- N หมายถึง จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน แต่ละท่านให้คะแนนแบบสอบถามแต่ละข้อ คือ + 1 ทุกข้อ ทั้ง 3 ท่าน จากแบบสอบถามตอนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงาน และตอนที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งหมด 62 ข้อ

$$\text{แทนค่า IOC} = \frac{186}{3 \times 62} = 1 \text{ (มีค่ามากกว่า 0.5)}$$

2. ด้านความน่าเชื่อถือ (Reliability)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามจำนวน 40 ชุด ไปทำการทดสอบ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างและนำข้อมูลที่ได้ไปทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม โดยวิธีวัดความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) ตามวิธีของ Cronbach's Alpha โดยค่าอัลฟา (α) ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดให้ค่าความเชื่อมั่นได้ของค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ .70 ดังนั้นจึงถือว่าน่าเชื่อถือ และสามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงได้ (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2547, 127 อ้างถึงใน Cronbach' X Alpha Coefficient, L.J. Cronbach 1951, 297-334) และนำข้อบกพร่องมาทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามเพื่อให้ความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริงจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของแบบสอบถาม ดังนี้

2.1 ค่าความเชื่อมั่นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่

ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มีค่าเท่ากับ .9200
ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์	มีค่าเท่ากับ .8550
ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ	มีค่าเท่ากับ .7521
แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม	มีค่าเท่ากับ .9005

2.2 ค่าความเชื่อมั่นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	มีค่าเท่ากับ .8321
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	มีค่าเท่ากับ .8808
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	มีค่าเท่ากับ .9223
ด้านความรับผิดชอบ	มีค่าเท่ากับ .8922
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	มีค่าเท่ากับ .9168
ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน	มีค่าเท่ากับ .9092
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	มีค่าเท่ากับ .9223
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	มีค่าเท่ากับ .8921
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	มีค่าเท่ากับ .9307
ด้านความมั่นคงในงาน	มีค่าเท่ากับ .9320
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	มีค่าเท่ากับ .9815

2.3 ค่าความเชื่อมั่นทั้งหมด

มีค่าเท่ากับ .9796

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาระดับปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง สำนักงานใหญ่เพลินจิต โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัย จำนวน 286 ชุด ตามจำนวนขนาดตัวอย่างของแต่ละหน่วยงาน (สังกัด) และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลคืนตามระยะเวลาที่กำหนดไว้จนครบตามจำนวน

การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดทำข้อมูล ในการจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. การตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมด นำแบบสอบถามที่มีคำตอบที่สมบูรณ์มาจัดกระทำข้อมูล และแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส นำแบบสอบถามที่มีคำตอบที่สมบูรณ์มาลงรหัสที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า
3. การประมวลผลข้อมูล นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ทั้งหมดที่ลงรหัสแล้ว นำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้คอมพิวเตอร์ในการประมวลผลข้อมูลเพื่อคำนวณค่าทางสถิติจากโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC

การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 1 บัณฑิตส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาจำแนกความถี่ (Frequency) และนำเสนอค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อศึกษาถึงลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีเกณฑ์การประเมินค่าคะแนนที่ได้จากการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale)

2. สถิติเชิงอนุมานเพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน (Inferential Statistics) ได้แก่

2.1 ค่า t-test (Independent t-test) ใช้วิเคราะห์หาความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่ระดับนัยสำคัญ .05 เพื่อทดสอบสมมติฐานส่วนที่ 1 ที่เกี่ยวกับเพศ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545, 135)

2.2 ค่า F-test หรือค่า Brown-Forsythe ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of Variance) หาความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญ .05 เพื่อทดสอบสมมติฐานส่วนที่ 1 เกี่ยวกับอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง (ระดับ) สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545, 135)

ถ้าผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดที่แตกต่างกันโดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3

2.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยใช้ Multiple Regression Analysis เพื่อศึกษาว่าบัณฑิตหรือตัวแปรอิสระตัวใดบ้างที่ส่งผลหรือที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม โดยค่านัยสำคัญทางสถิติในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ที่ระดับนัยสำคัญที่ .05