



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสวนกุฎิมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และศึกษาตัวพยากรณ์ความพึงพอใจในงานซึ่งได้แก่การรับรู้ต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำตามสถานการณ์ การรับรู้ต่อการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร การรับรู้ต่อบรรยากาศเพื่อนร่วมงาน ขนาดขององค์กร ตำแหน่ง ประสบการณ์ทางการพยาบาล ระดับการศึกษาและอายุ ขั้นตอนดำเนินการวิจัยมีดังนี้

ประชากรและตัวอย่างประชากร

1. ประชากร ประชากรในการวิจัยเป็นพยาบาลวิชาชีพในตำแหน่งพยาบาลประจำการและพยาบาลระดับบริหาร ซึ่งได้แก่หัวหน้าหอผู้ป่วย และผู้อำนวยการเฉพาะทาง ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสวนกุฎิมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข คือ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชน จำนวน 9,847 คน (กองการเจ้าหน้าที่ กระทรวงสาธารณสุข 2529) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนโรงพยาบาลและจำนวนพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามขนาดของโรงพยาบาล

ขนาดของโรงพยาบาล	โรงพยาบาล (แห่ง)	พยาบาลวิชาชีพ (คน)
ศูนย์	15	2317
ทั่วไป	72	4956
ชุมชน	541	2574
รวม	628	9847

2. ตัวอย่างประชากร ไคมาโดยวิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) ดังนี้

2.1 กำหนดขนาดตัวอย่างประชากร (สุวีณา สุวรรณเชตนิคม 2529: 84)

$$n_{PM} = \frac{NZ^2}{4NE^2 + Z^2}$$

เมื่อ n_{PM} = ขนาดตัวอย่างประชากร

N = จำนวนประชากร

Z = ค่าจากโค้งปกติ ณ ตำแหน่งพื้นที่ใต้โค้งที่ตำแหน่งเท่ากับ $\frac{\alpha}{2}$ ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.96

E = ขนาดความคลาดเคลื่อนสูงสุดที่ผู้วิจัยยอมให้เกิดขึ้นได้คือ 5 %

จากการคำนวณได้จำนวนตัวอย่างประชากร 369 คน แต่เนื่องจากผู้วิจัยต้องการลดโอกาสความคลาดเคลื่อน ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมากยิ่งขึ้น จึงได้ใช้ตัวอย่างประชากรในการศึกษาครั้งนี้เป็นจำนวนทั้งหมด 400 คน

3. จากจำนวนตัวอย่างประชากร 400 คน เลือกโรงพยาบาลแต่ละขนาดโดยวิธีสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ในอัตราส่วนของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน 1:2:1 ได้จำนวนพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ 100 คน โรงพยาบาลทั่วไป 200 คน และโรงพยาบาลชุมชน 100 คน

เนื่องจากภายในกลุ่มของโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไปและโรงพยาบาลชุมชนที่สุ่มได้ ได้รับความจัดแบ่งประเภทตามขนาดจำนวนเตียงของกระทรวงสาธารณสุข จึงถือว่าแต่ละโรงพยาบาลที่สุ่มได้ มีความเป็นตัวแทนขนาดของโรงพยาบาลเท่ากัน จึงสุ่มตัวอย่างประชากรในจำนวนเท่ากัน

ตารางที่ 2 จำนวนประชากรและตัวอย่างประชากรจำแนกตามขนาดของโรงพยาบาล

ขนาดของโรงพยาบาล	จำนวน (คน)	
	ประชากร	ตัวอย่างประชากร
1. โรงพยาบาลศูนย์		
1.1 สวรรคประชารักษ์	175	50
1.2 พุทธชินราช	206	50
2. โรงพยาบาลทั่วไป		
2.1 ระยอง	75	50
2.2 แพร่	105	50
2.3 สุรินทร์	106	50
2.4 เจ้าพระยาอภัยภูเบศร์	86	50
3. โรงพยาบาลชุมชน	152	100
รวม	819	400

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล และขนาดของโรงพยาบาล ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทางการพยาบาล ขนาดของโรงพยาบาล เป็นคำถามชนิดปลายเปิดและแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยค้ำสรรในการทำงาน ซึ่งได้แก่

2.1 การรับรู้ต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำตามสถานการณ์ เป็นคำถามที่ผู้วิจัย สร้างขึ้น ตามสถานการณ์สมมติที่อาจเกิดขึ้นภายในหน่วยงาน

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) สอบถาม

การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชา จำนวน 10 ข้อ แบ่ง เป็น พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งการใช้อำนาจ พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งการควบคุม พฤติกรรมผู้นำที่มุ่ง การเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งปัญหา และพฤติกรรมผู้นำที่มุ่งการวิเคราะห์การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

แต่ละข้อคำถามบ่งบอกภาวะของผู้บังคับบัญชา 4 ลักษณะ คือ

- บุคคลที่ไม่มีความเต็มใจและไม่สามารถรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน
- บุคคลที่มีความเต็มใจแต่ไม่สามารถรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน
- บุคคลที่มีความสามารถแต่ไม่เต็มใจรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน
- บุคคลที่มีความเต็มใจและสามารถรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

ข้อคำถามแต่ละข้อซึ่งจะเป็นพฤติกรรมของผู้นำถูกสร้างให้สอดคล้องกับสถานการณ์และภาวะของผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะแสดงถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำ 4 ลักษณะ คือ

- พฤติกรรมมุ่งงานสูง / มุ่งสัมพันธ์ต่ำ
- พฤติกรรมมุ่งงานสูง / มุ่งสัมพันธ์สูง
- พฤติกรรมมุ่งงานต่ำ / มุ่งสัมพันธ์สูง
- พฤติกรรมมุ่งงานต่ำ / มุ่งสัมพันธ์ต่ำ



การเลือกตอบในแต่ละข้อคำถาม มีเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้

- ผู้ตอบรับรู้ว่าคุณบังคับบัญชามีพฤติกรรมภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับสถานการณ์มากที่สุด ให้ 4 คะแนน
- ผู้ตอบรับรู้ว่าคุณบังคับบัญชามีพฤติกรรมภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับสถานการณ์มาก ให้ 3 คะแนน
- ผู้ตอบรับรู้ว่าคุณบังคับบัญชามีพฤติกรรมภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับสถานการณ์น้อย ให้ 2 คะแนน
- ผู้ตอบรับรู้ว่าคุณบังคับบัญชามีพฤติกรรมภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับสถานการณ์น้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

ส่วนที่ 2.2 การรับรู้ต่อการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

เป็นคำถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสอบถามการรับรู้การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร เนื้อหาครอบคลุม ลักษณะการติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการ และไม่ เป็นทางการในระหว่างปฏิบัติงานระดับเดียวกันและปฏิบัติงานต่างระดับกัน สารที่จำเป็นภายใน

องค์การประกอบด้วยสารการปฏิบัติ สารทุนบำรุง สารมนุษยสัมพันธ์ และสารนวัตกรรม
จำนวน 22 ข้อ

ส่วนที่ 2.3 การรับรู้ต่อบรรยากาศเพื่อนร่วมงาน

เป็นคำถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสอบถามการรับรู้บรรยากาศ
เพื่อนร่วมงาน เนื้อหาครอบคลุมเรื่องความไว้วางใจและความจริงใจ พลังของกลุ่ม
ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ การติดต่อกันอย่างเปิดเผย การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การ
สนับสนุนซึ่งกันและกัน การมีความคิดริเริ่ม การมีอิสระจากการถูกคุกคาม และการมี
มิตรภาพและความเพลิดเพลิน จำนวน 26 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน
ประมาณค่า (Rating Scale) ชนิดเลือกตอบ 1 ข้อ ข้อคำถามมีทั้งข้อความ
บวกและข้อความลบ การเลือกตอบในแต่ละช่วงคำตอบ มีความหมายดังนี้

กรณีข้อความ เป็นบวก

เป็นจริงมากที่สุด	หมายถึง	เมื่อเห็นว่าข้อความทั้งหมดในประโยคตรงตามความ เป็นจริงที่ประสบในการทำงานทุกประการ (เป็นจริง ในการทำงาน ประมาณร้อยละ 100) ให้ 5 คะแนน
เป็นจริงมาก	หมายถึง	เมื่อเห็นว่าข้อความทั้งหมดในประโยคตรงตามความ เป็นจริงที่ประสบในการทำงานเป็นส่วนมาก (เป็นจริง ในการทำงาน ประมาณร้อยละ 75) ให้ 4 คะแนน
เป็นจริงบางส่วน	หมายถึง	เมื่อเห็นว่าข้อความทั้งหมดในประโยคตรงตามความ เป็นจริงที่ประสบในการทำงานเพียงบางส่วน (เป็น จริงในการทำงานประมาณร้อยละ 50) ให้ 3 คะแนน
เป็นจริงน้อย	หมายถึง	เมื่อเห็นว่าข้อความทั้งหมดในประโยคตรงตามความ เป็นจริงที่ประสบในการทำงานเพียงเล็กน้อย (เป็น จริงในการทำงานประมาณร้อยละ 25) ให้ 2 คะแนน
ไม่เป็นจริงเลย	หมายถึง	เมื่อเห็นว่าข้อความในประโยคไม่ตรงตามความเป็นจริง ที่ประสบในการทำงานเลย ให้ 1 คะแนน

กรณีข้อความเป็นลบ ให้คะแนนกลับกันคือ

เป็นจริงมากที่สุด	หมายถึง	เมื่อเห็นข้อความทั้งหมดในประโยคตรงตามความเป็นจริงที่ประสบในการทำงาน <u>ทุกประการ</u> (เป็นจริงในการทำงาน ประมาณร้อยละ 100) ให้ 1 คะแนน
เป็นจริงมาก	หมายถึง	เมื่อเห็นว่าข้อความทั้งหมดในประโยคตรงตามความเป็นจริงที่ประสบในการทำงาน <u>เป็นส่วนใหญ่</u> (เป็นจริงในการทำงานประมาณร้อยละ 75) ให้ 2 คะแนน
เป็นจริงบางส่วน	หมายถึง	เมื่อเห็นข้อความทั้งหมดในประโยคตรงตามความเป็นจริงที่ประสบในการทำงาน <u>เพียงบางส่วน</u> (เป็นจริงในการทำงานประมาณร้อยละ 50) ให้ 3 คะแนน
เป็นจริงน้อย	หมายถึง	เมื่อเห็นว่าข้อความทั้งหมดในประโยคตรงตามความเป็นจริงที่ประสบในการทำงาน <u>เพียงเล็กน้อย</u> (เป็นจริงในการทำงานประมาณร้อยละ 25) ให้ 2 คะแนน
ไม่เป็นจริงเลย	หมายถึง	เมื่อเห็นข้อความทั้งหมดในประโยค <u>ไม่ตรงตามความเป็นจริง</u> ที่ประสบในการทำงานเลย ให้ 1 คะแนน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามระดับความพึงพอใจในงาน

เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสอบถามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพ แต่ละบุคคลได้รับการตอบสนองมากน้อยเพียงใด การสร้างแบบสอบถามส่วนนี้ได้ใช้

กรอบแนวความคิดของทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) จำนวน 45 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิดเลือกตอบ 1 ข้อ การเลือกตอบในแต่ละช่วงค่าตอบ มีความหมายดังนี้

ความรู้สึกพึงพอใจมากที่สุด หมายถึง เมื่อเห็นว่าข้อความทั้งหมดในประโยคที่ประสบในการทำงาน ตอบสนองความคาดหวังมากที่สุด (ตอบสนองความคาดหวังในการทำงานประมาณร้อยละ 100) ให้ 5 คะแนน

ความรู้สึกพึงพอใจมาก	หมายถึง	เมื่อเห็นว่าข้อความทั้งหมดในประโยคที่ ประสพในการทำงาน คอบสนองความคาดหวัง <u>มาก</u> (คอบสนองความคาดหวังในการทำงาน ประมาณร้อยละ 75)
ความรู้สึกพึงพอใจปานกลาง	หมายถึง	เมื่อเห็นว่าข้อความทั้งหมดในประโยคที่ประสพ ในการทำงานคอบสนองความคาดหวัง <u>ปานกลาง</u> (คอบสนองความคาดหวังในการทำงานประมาณ ร้อยละ 50) ให้ 3 คะแนน
ความรู้สึกพึงพอใจน้อย	หมายถึง	เมื่อเห็นว่าข้อความทั้งหมดในประโยคที่ประสพ ในการทำงานคอบสนองความคาดหวัง <u>น้อย</u> (คอบสนองความคาดหวังในการทำงานประมาณ ร้อยละ 25) ให้ 2 คะแนน
ความรู้สึกไม่พึงพอใจเลย	หมายถึง	เมื่อเห็นว่าข้อความทั้งหมดในประโยคที่ประสพ การทำงาน <u>ไม่คอบสนองความคาดหวังเลย</u> ให้ 1 คะแนน

การหาความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม

แบบสอบถามทั้ง 3 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลและขนาด
โรงพยาบาล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคัสสรรในการทำงาน และส่วนที่ 3
แบบสอบ วัค ระคัมความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยตรวจสอบความตรงโดยอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิ
ซึ่งมีประสพการณ์ในด้านการศึกษา ด้านวิชาการ ด้านปฏิบัติการและด้านบริหารการพยาบาล
จำนวน 8 ท่าน (รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิอยู่ในภาคผนวก) หลังจากผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจ
สอบเนื้อหาแล้ว ผู้วิจัยได้นำมารวบรวมแก้ไข ปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำ ผู้วิจัย
ถือเกณฑ์ 6 ใน 8 ท่านของจำนวนผู้ทรงคุณวุฒิยอมรับแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วถือว่า
มีความตรงตามเนื้อหามากที่สุด

การหาความเที่ยงของแบบสอบถาม

แบบสอบถามในการวิจัยทั้ง 3 ส่วน ได้รับการตรวจสอบความเที่ยงโดยผู้วิจัย นำไปลองใช้กับตัวอย่างประชากรที่มีคุณสมบัติคล้ายคลึงกับประชากรจริง จำนวน 50 คน แล้วนำมาคำนวณหาความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) ของครอนบาค (Cronbach' S Coefficiency) (ประคอง กรรณสูต 2525: 62) และเมื่อนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากตัวอย่างประชากรของการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 374 คน นำมาหาความเที่ยงอีกครั้ง โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) ของครอนบาค (Cronbach' S Coefficiency) (ประคอง กรรณสูต 2525: 62) เช่นเดิม ได้ค่าความเที่ยงในแบบสอบถามแต่ละส่วน ปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบค่าความเที่ยงของแบบสอบถามในการทดลองใช้ก่อนเก็บข้อมูล และของการวิจัยครั้งนี้ จำแนกตามแบบสอบถามแต่ละส่วน

แบบสอบถาม	ค่าความเที่ยง	
	ลองใช้ก่อนเก็บข้อมูล	การวิจัยครั้งนี้
การรับรู้ต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำตามสถานการณ์	.48	นำมาปรับปรุง .56
การรับรู้ต่อการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ	.78	.80
การรับรู้ต่อบรรยากาศเพื่อนร่วมงาน	.86	.90
ความพึงพอใจในงาน	.92	.94

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลที่สุ่มได้ตามขั้นตอนที่ 3 จำนวน 23 แห่ง ใช้เวลาเก็บรวบรวมข้อมูล 4 สัปดาห์ ตั้งแต่วันที่ 12 มีนาคม พ.ศ. 2530 ถึงวันที่ 12 เมษายน พ.ศ. 2530 จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด 400 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 381 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.25 คัดแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออกจำนวน 7 ฉบับ จึงได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ทุกชุดจำนวน 374 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.50

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS^X

(Statistical Package for the Social Sciences) ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล ขนาดของโรงพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพคำนวณเป็นคาร้อยละ
2. จำนวนหาระดับความพึงพอใจในงาน เป็นคาร้อยละและค่าเฉลี่ย
3. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานในระหว่างแต่ละระดับของแต่ละปัจจัยคัดสรร เรื่อง อายุ ประสบการณ์ด้านการพยาบาล ขนาดของโรงพยาบาล การรับรู้ต่อพฤติกรรมมาเวรผู้นำตามสถานการณ์ การรับรู้ต่อการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร การรับรู้ต่อบรรยากาศเพื่อนร่วมงาน โดยจัดแบ่งเป็นกลุ่ม ทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มโดยใช้ค่าเอฟ (F - test) (ประคอง กรรณสูต 2528 : 182) และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ควยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe' s Method)
4. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานในระหว่างแต่ละระดับของแต่ละปัจจัยคัดสรร เรื่องระดับการศึกษา และตำแหน่ง โดยจัดแบ่งเป็นกลุ่ม ทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มโดยใช้ค่าที (t - test)

การคิดคะแนนระดับความพึงพอใจในงานของตัวอย่างประชากรทั้งหมดให้ความหมายของคะแนน ดังนี้ (ประคอง กรรณสูต 2528 : 71)

- ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.50 - 5.00 ระดับความพึงพอใจในงานมากที่สุด
- ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.50 - 4.49 ระดับความพึงพอใจในงานมาก
- ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.50 - 3.49 ระดับความพึงพอใจในงานปานกลาง
- ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.50 - 2.49 ระดับความพึงพอใจในงานน้อย
- ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.49 ระดับความพึงพอใจในงานน้อยที่สุด

สำหรับปัจจัยคัดสรรแต่ละประการ ลักษณะแบบสอบถามแบ่งมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ไม่เท่ากัน เกณฑ์ที่ใช้ในการคิดคะแนนจึงใช้ในรูปคะแนนดิบ มีความหมายดังนี้คือ

- ร้อยละ 76 ขึ้นไป หมายถึงผู้ตอบรับรู้ว่าปัจจัยคัดสรรอยู่ในระดับดีมาก
- ร้อยละ 51-75 หมายถึงผู้ตอบรับรู้ว่าปัจจัยคัดสรรอยู่ในระดับดี
- ร้อยละ 26-50 หมายถึงผู้ตอบรับรู้ว่าปัจจัยคัดสรรอยู่ในระดับน้อย
- ร้อยละ 25 หมายถึงผู้ตอบรับรู้ว่าปัจจัยคัดสรรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การรับรู้ต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำตามสถานการณ์

- คะแนนระหว่าง 31 - 40 คะแนน หมายถึง ผู้ตอบรับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำที่สอดคล้องกับสถานการณ์มากที่สุด
- คะแนนระหว่าง 21 - 30 คะแนน หมายถึง ผู้ตอบรับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำที่สอดคล้องกับสถานการณ์มาก
- คะแนนระหว่าง 11 - 20 คะแนน หมายถึง ผู้ตอบรับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำที่สอดคล้องกับสถานการณ์น้อย
- คะแนนระหว่าง 1 - 10 คะแนน หมายถึง ผู้ตอบรับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำที่สอดคล้องกับสถานการณ์น้อยที่สุด

การรับรู้ต่อการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

- คะแนนระหว่าง 83 - 110 คะแนน หมายถึง ผู้ตอบรับรู้ว่าการติดต่อสื่อสารภายในองค์การอยู่ในระดับดีมาก
- คะแนนระหว่าง 56 - 82 คะแนน หมายถึง ผู้ตอบรับรู้ว่าการติดต่อสื่อสารภายในองค์การอยู่ในระดับดี
- คะแนนระหว่าง 28 - 55 คะแนน หมายถึง ผู้ตอบรับรู้ว่าการติดต่อสื่อสารภายในองค์การอยู่ในระดับน้อย
- คะแนนระหว่าง 1 - 27 คะแนน หมายถึง ผู้ตอบรับรู้ว่าการติดต่อสื่อสารภายในองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การรับรู้ต่อบรรยากาศเพื่อนร่วมงาน

- คะแนนระหว่าง 98 - 130 คะแนน หมายถึง ผู้ตอบรับรู้ว่าบรรยากาศเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับดีมาก
- คะแนนระหว่าง 66 - 97 คะแนน หมายถึง ผู้ตอบรับรู้ว่าบรรยากาศเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับดี
- คะแนนระหว่าง 33 - 65 คะแนน หมายถึง ผู้ตอบรับรู้ว่าบรรยากาศเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับน้อย

คะแนนระหว่าง 1 - 32 คะแนน หมายถึง ผู้ตอบรับรู้ว่าบรรยากาศเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5. คำนวณหาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับปัจจัยคัดสรร โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยใช้ค่าที (t - test) (ประคอง กรรณสูต 2520: 108)

การแปลความหมายของค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) (ประคอง กรรณสูต 2525: 113)

ค่า	ความสัมพันธ์
$\pm .70$ ถึง ± 1.00	สูง
$\pm .30$ ถึง $\pm .69$	ปานกลาง
$\pm .00$ ถึง $\pm .29$	ต่ำ

6. คำนวณหาตัวพยากรณ์และสมการพยากรณ์ โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ดังต่อไปนี้

6.1 คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวพยากรณ์กับตัวพยากรณ์และตัวพยากรณ์กับตัวเกณฑ์ และทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยค่าคะแนนที (t - test)

6.2 คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) ระหว่างตัวพยากรณ์กับตัวเกณฑ์ (Kerlinger and Pedhazur 1973: 36)

6.3 ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Kerlinger and Pedhazur 1973: 63)

6.4 ทดสอบความแตกต่างของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้นจากการเพิ่มตัวพยากรณ์ทีละตัว โดยการทดสอบสถิติส่วนรวมเอฟ (Overall F - test) (Kerlinger and Pedhazur 1973: 71)

6.5 สร้างสมการพยากรณ์ตัวแปร เกณฑ์ด้วยกลุ่มตัวพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน