

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับต้นกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการสำรวจและเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยได้นำเสนอระเบียบวิธีวิจัยตามลำดับ ดังต่อไปนี้

- 3.1 การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากร (Population) ที่ศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ และพนักงาน Outsource บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 28,121 คน

ตารางที่ 3.1 การจำแนกบุคลากรตามระดับตำแหน่ง

ประเภทการจำแนก	รายละเอียดการจำแนก (เฉพาะที่ว่าจ้างภายในประเทศ)	จำนวนพนักงาน
ระดับ	พนักงานระดับปฏิบัติการ	22,012
ตำแหน่ง	พนักงาน Outsource	6,109
	รวม	28,121

ที่มา : สายทรัพยากรบุคคลและกำกับกิจกรรมองค์กร (ไม่รวมพนักงานที่ว่าจ้าง ณ ต่างประเทศ จำนวน 1,390 คน) ณ เดือนธันวาคม 2557

จากประชากรเป้าหมายสามารถนำมาคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Simple Size) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการคัดเลือกขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane)

ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมรับความคลาดเคลื่อนในการเลือกตัวอย่างในระดับร้อยละ 5 ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

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

โดย n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N แทน ขนาดของประชากร
 E แทน ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

$$N = 28,121 \text{ คน}$$

$$n = \frac{28,121}{1 + (28,121 \times (0.05)^2)}$$

$$= 394$$

เมื่อคำนวณตามสูตรดังกล่าวแล้วได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 394 คน ยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ 0.05

จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามระดับตำแหน่งงาน และการแบบสุ่มง่าย (Simple Random Sampling) โดยผู้วิจัยกำหนดตัวอย่างในแต่ละระดับชั้น ตามสัดส่วนของจำนวนหน่วยทั้งหมดในแต่ละระดับตำแหน่งงานต่อจำนวนประชากรทั้งหมด ดังแสดงตามตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 การกำหนดประชากรกลุ่มตัวอย่าง

หน่วยงานตามสายงานการให้บริการ	ประชากร (คน)	สัดส่วนของประชากรในแต่ละระดับชั้น	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
พนักงานระดับปฏิบัติการ	22,012	$(22,012 \times 394) / 28,121$	308
พนักงาน Outsource	6,109	$(6,109 \times 394) / 28,121$	86
รวม	28,121	N_n / N	394

3.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและพัฒนาขึ้น ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับต้นกับแรงจูงในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) โดยอาศัยข้อมูล

จากแหล่งต่าง ๆ ข้อมูลจากแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการทำการศึกษาวิจัย และกำหนดขอบเขตเนื้อหาแบบสอบถาม โดยจำแนกออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน เป็นส่วนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง รวมจำนวน 5 ข้อ (ข้อที่ 1-5) ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Closed-end Question) แบบตรวจสอบ รายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน ตามทฤษฎี ตาข่ายการบริหาร (Managerial Grid Theory) ของ Blake and Mouton ซึ่งแบบสอบถามในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามจากงานวิจัยส่วนบุคคลของ ทิพาริ กาญจนพิบูลย์ (2550) ซึ่งศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำตามทฤษฎีตาข่ายการบริหาร ความสามารถในการเผชิญ และฟันฝ่าอุปสรรคกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการอาชีวศึกษา ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

- | | | |
|---------------------------------|-------------|-----------------------------|
| 1. ผู้นำแบบมุ่งงาน | จำนวน 5 ข้อ | (ข้อที่ 3, 5, 7, 9, 21) |
| 2. ผู้นำแบบมุ่งคน | จำนวน 5 ข้อ | (ข้อที่ 4, 6, 8, 10, 22) |
| 3. ผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ | จำนวน 5 ข้อ | (ข้อที่ 11, 13, 15, 17, 24) |
| 4. ผู้นำแบบทางสายกลาง | จำนวน 5 ข้อ | (ข้อที่ 12, 14, 16, 20, 25) |
| 5. ผู้นำแบบทำงานเป็นทีม | จำนวน 5 ข้อ | (ข้อที่ 1, 2, 18, 19, 23) |

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งแบบสอบถามในส่วนนี้ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามมาจาก จุนจิตร ชูสุจิเรช (2556) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดเพชรบุรี

โดยจำแนกแบบสอบถามออกเป็น 2 ปัจจัย ตามแนวคิดของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสุขอนามัย รวมจำนวน 40 ข้อ ดังนี้

- | | | |
|--------------------------------|-------------|---------------------------|
| 1. ด้านปัจจัยจูงใจ แบ่งออกเป็น | | |
| 1.1 ความสำเร็จของงาน | จำนวน 4 ข้อ | (ข้อที่ 9, 15, 20, 26) |
| 1.2 การได้รับความยอมรับนับถือ | จำนวน 4 ข้อ | (ข้อที่ 4, 8, 10, 16) |
| 1.4 ลักษณะงาน | จำนวน 3 ข้อ | (ข้อที่ 1, 5, 13) |
| 1.4 ความรับผิดชอบ | จำนวน 3 ข้อ | (ข้อที่ 28, 34, 40) |
| 1.5 ความก้าวหน้าในงาน | จำนวน 3 ข้อ | (ข้อที่ 2, 7, 12) |
| 2. ปัจจัยค่าจุน แบ่งออกเป็น | | |
| 2.1 นโยบายการบริหาร | จำนวน 5 ข้อ | (ข้อที่ 3, 6, 11, 14, 17) |
| 2.2 การปกครองบังคับบัญชา | จำนวน 3 ข้อ | (ข้อที่ 18, 25, 27) |

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	จำนวน 5 ข้อ	(ข้อที่ 19, 23, 24, 32, 37)
2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน	จำนวน 3 ข้อ	(ข้อที่ 21, 33, 39)
2.4 เงินเดือน	จำนวน 4 ข้อ	(ข้อที่ 22, 29, 31, 38)
2.5 ความมั่นคงในการทำงาน	จำนวน 3 ข้อ	(ข้อที่ 30, 35, 36)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ได้แก่ ความสอดคล้อง ความครอบคลุมของเนื้อหา และความถูกต้องของภาษาที่ใช้

2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ในกรณีนี้้นำไปใช้กับพนักงานที่ทำงานอยู่ในบริษัท สายการบินกรุงเทพ จำกัด

3. นำแบบสอบถามที่นำไปทดลองใช้มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) หรือสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ เป็นค่าความเชื่อมั่นที่คำนวณได้จากสูตรครอนบาช (Cronbach) การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบโดยแบบทดสอบค่าคะแนนที่ได้อาจจะเป็นค่าอะไรก็ได้ที่มีค่ามากกว่า 1 สูตรที่ใช้ในการคำนวณมีดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

โดย

α	คือ ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ
n	คือ จำนวนข้อของแบบทดสอบ
s_i^2	คือ ความแปรปรวนของแบบทดสอบรายข้อ
s_t^2	คือ ความแปรปรวนของแบบทดสอบทั้งฉบับ

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) และขออนุญาตแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง ให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการ

2. ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยด้วยตนเอง โดยนำแบบสอบถามจำนวน 400 ชุด ไปแจกให้พนักงานระดับปฏิบัติการ และพนักงาน Outsource บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง (ทั้งนี้จากคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Simple Size) โดยใช้

สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 392 คน แต่เพื่อความสะดวกในการคำนวณจึงใช้แบบสอบถามจำนวน 400 ชุด)

3. รวบรวมแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่างและตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้คืนทุกฉบับ

4. เนื่องจากงานวิจัยในครั้งนี้มีข้อจำกัดด้านระยะเวลา ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดระยะเวลาในการเก็บข้อมูลเริ่มวันที่ 1 มกราคม 2558 และสิ้นสุดวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2558 ทำการประมวลผลข้อมูลด้วยหลักการและกรรมวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสอบถามที่มีข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว จะถูกนำมาลงรหัสเพื่อประมวลผลข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบข้อมูล (Editing) โดยผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามหลังจากดำเนินการรวบรวมแบบสอบถาม

2. ลงรหัส (Coding) โดยนำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้า โดยงานวิจัยนี้เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Closed-ended) จากนั้นทำการบันทึกข้อมูลลงในแบบบันทึกข้อมูลและเครื่องคอมพิวเตอร์

3. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

4. ประมวลผลข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยบันทึกข้อมูลในคอมพิวเตอร์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

5. วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐาน

6. แปลผลและนำเสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาตรวจให้คะแนนและลงรหัส แล้วจึงนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการคำนวณ ซึ่งใช้สถิติดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ตอบแบบสอบถามโดยวิธีการแจกแจงความถี่ และการหาค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้แปลความหมายทั่วไปของแบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อ 1-5

2. ส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 มีลักษณะแบบประเมินค่า (Rating Scale) ของไลเคิร์ต (Likert) โดยมีลักษณะคำถามเป็นคำถามเชิงบวก แบ่งคะแนนหรือน้ำหนักออกมาเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ส่วนที่ 2 เรื่องระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

- ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับต้น อยู่ในระดับมากที่สุด มีน้ำหนัก 5 คะแนน
- ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับต้น อยู่ในระดับมาก มีน้ำหนัก 4 คะแนน
- ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับต้น อยู่ในระดับปานกลาง มีน้ำหนัก 3 คะแนน
- ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับต้น อยู่ในระดับน้อย มีน้ำหนัก 2 คะแนน
- ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับต้น อยู่ในระดับน้อยที่สุด มีน้ำหนัก 1 คะแนน

ส่วนที่ 3 เรื่องระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

- ระดับ 5 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ อยู่ในระดับมากที่สุด มีน้ำหนัก 5 คะแนน
- ระดับ 4 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ อยู่ในระดับมาก มีน้ำหนัก 4 คะแนน
- ระดับ 3 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ อยู่ในระดับปานกลาง มีน้ำหนัก 3 คะแนน
- ระดับ 2 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ อยู่ในระดับน้อย มีน้ำหนัก 2 คะแนน
- ระดับ 1 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ อยู่ในระดับน้อยที่สุด มีน้ำหนัก 1 คะแนน

3. การแปลความหมายของคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามว่ากลุ่มตัวอย่างได้ประเมินพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารระดับต้นว่าเป็นแบบใด และกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด ผู้วิจัยใช้วิธีทางสถิติโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังต่อไปนี้

3.1 แบบสอบถามในส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของหัวหน้างาน โดยกำหนดให้มีช่วงคะแนนตั้งแต่ 1-5 คะแนน และได้แบ่งช่วงของระดับความคิดเห็นด้วยวิธีหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5-1}{5} = 0.80$$

และได้กำหนดช่วงระดับคะแนนที่ได้จากการคำนวณจากสูตรข้างต้น เพื่อแสดงให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ได้ประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับต้น ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนจากแบบสอบถาม ดังนี้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2549, หน้า 77)

คะแนนตั้งแต่ 1.00-1.49 คะแนน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

คะแนนตั้งแต่ 1.50-2.49 คะแนน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

คะแนนตั้งแต่ 2.50-3.49 คะแนน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนตั้งแต่ 3.50-4.49 คะแนน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

คะแนนตั้งแต่ 4.50-5.00 คะแนน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

3.2 แบบสอบถามในส่วนของ 3 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยกำหนดให้มีช่วงคะแนนตั้งแต่ 1-5 คะแนน และได้แบ่งช่วงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยวิธีหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5-1}{5} = 0.80$$

และได้กำหนดช่วงระดับคะแนนที่ได้จากการคำนวณจากสูตรข้างต้น เพื่อแสดงให้เห็นถึงระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ได้ประเมินแรงจูงใจในการทำงานของตนเอง ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับการแปลความหมายของคะแนนจากแบบสอบถาม ดังนี้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2549, หน้า 77)

คะแนนตั้งแต่ 1.00-1.49 คะแนน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

คะแนนตั้งแต่ 1.50-2.49 คะแนน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

คะแนนตั้งแต่ 2.50-3.49 คะแนน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนตั้งแต่ 3.50-4.49 คะแนน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

คะแนนตั้งแต่ 4.50-5.00 คะแนน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

4. วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับต้น ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนที่ 2 โดยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนที่ 3 โดยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยใช้วิธีทางสถิติ t-test

7. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน โดยใช้วิธีทางสถิติ ANOVA F-test

8. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับต้นกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยใช้วิธีวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)