

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในบทนี้จะเป็นการนำเสนอถึงวิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการได้มาและการกระทำต่อข้อมูลที่ได้มา กล่าวคือจะได้อภิปรายถึงประชากรของการวิจัย การเลือกตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งจะแยกอภิปรายได้ดังต่อไปนี้

1. ประชากรของการวิจัย (Population)

โดยที่การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครือซิเมนต์ไทย ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 350 คน โดยมีคุณลักษณะของประชากร (Demographic Features) ดังนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงคุณลักษณะของประชากรที่ใช้ในการวิจัย

คุณลักษณะของประชากร							
อายุตัว	จำนวนคน (%)	อายุงาน	จำนวนคน (%)	เพศ	จำนวนคน (%)	ระดับการศึกษา	จำนวนคน (%)
25-30 ปี	38 (10.9%)	5-10 ปี	146 (41.7%)	ชาย	320 (91.4%)	ปวช./ปวส. มัธยมปลาย	119 (34.0%)
31-35 ปี	104 (29.7%)	11-15 ปี	59 (16.9%)	หญิง	30 (8.6%)	ปริญญาตรี ขึ้นไป	231 (66.0%)
36-40 ปี	62 (17.7%)	16-20 ปี	50 (14.3%)				
41-45 ปี	50 (14.3%)	21-25 ปี	54 (15.4%)				
46-50 ปี	60 (17.1%)	มากกว่า 25 ปี	41 (11.7%)				
มากกว่า 50 ปี	36 (10.3%)						
รวม	350 (100%)	รวม	350 (100%)	รวม	350 (100%)	รวม	350 (100%)

2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย (Sample)

ผู้วิจัยจะขอกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ที่จะทำการศึกษาไว้ร้อยละ 60 ของจำนวนประชากรทั้งหมด หรือเท่ากับ 210 คน ทั้งนี้เพื่อให้ได้ขนาดตัวอย่างที่ใหญ่พอ และใกล้เคียงกับจำนวนประชากรที่มีอยู่ เป็นการลดความคลาดเคลื่อนและอคติที่อาจเกิดขึ้นได้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ในการสุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้ขนาดตัวอย่างข้างต้น ผู้วิจัยจะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ Proportional Stratified Random Sampling โดยใช้ อายุตัวและระดับการศึกษา เป็น 2 ปัจจัยหลักในการแบ่งกลุ่มตัวอย่าง (ซึ่งทั้ง 2 ปัจจัยถูกใช้เป็นตัวแปรอิสระในการวิจัยครั้งนี้ด้วย) และใช้ตารางเลขสุ่ม (Random Table) ในการกำหนดตัวอย่างเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างที่ถูกเลือกขึ้นมาเป็นตัวแทนที่ดีของประชากรทั้งหมด กล่าวคือถูกเลือกมาโดยปราศจากอคติใดๆ ด้วยวิธีการให้โอกาสหรือความน่าจะเป็น (Probability) ในการถูกเลือกมาเป็นตัวอย่างเท่ากัน โดยกระทำตามขั้นตอน ดังนี้

2.1 จัดทำบัญชีรายชื่อผู้บริหารฯ ทั้งหมดจากลำดับที่ 1 ถึง 350

2.2 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างแยกตาม

2.2.1 แต่ละช่วงอายุของผู้บริหารฯ (ร้อยละ 60 ของจำนวนประชากรในแต่ละช่วงอายุ) รายละเอียดตามตารางที่ 3.2

2.2.2 แต่ละระดับการศึกษาของผู้บริหารฯ (ร้อยละ 60 ของจำนวนประชากรในแต่ละระดับการศึกษา) รายละเอียดตามตารางที่ 3.3

2.3 ใช้ตารางเลขสุ่มในการกำหนดตัวอย่าง โดยสุ่มตามบัญชีรายชื่อที่ได้จัดทำไว้ตามข้อ

2.1 โดยตัวอย่างที่ถูกสุ่มออกมานั้น เมื่อพิจารณาในแง่ของอายุตัวแล้ว จะต้องไม่เกินจำนวนรวมไม่เกินจำนวนตัวอย่างที่กำหนดไว้ในแต่ละช่วงอายุของผู้บริหารฯ (ตามตารางที่ 3.2) และเมื่อพิจารณาในระดับการศึกษาแล้ว ก็จะต้องไม่เกินจำนวนตัวอย่างที่กำหนดไว้ในแต่ละระดับการศึกษาของผู้บริหารฯ (ตามตารางที่ 3.3) ด้วย กล่าวคือ ใช้ทั้งเกณฑ์อายุและระดับการศึกษาในการสุ่มตัวอย่างขึ้นมาในแต่ละครั้ง

เมื่อได้รายชื่อของผู้บริหารฯ ระดับหัวหน้าแผนก/เทียบ เท่าครบตามจำนวนของขนาดตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยได้นำรายชื่อดังกล่าวมาเป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อแจกแบบสอบถามให้ตอบต่อไป โดยแบบสอบถามได้ถูกส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างตามรายชื่อที่กำหนดขึ้นจำนวน 210 ชุดในระยะเวลาที่ใกล้เคียงกัน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนมาทั้งสิ้น 175 ชุด คิดเป็นร้อยละ 50.0 ของจำนวนประชากรทั้งหมด ซึ่งเป็นจำนวนที่เห็นว่าพอเพียงที่จะใช้ศึกษาได้ ตามรายละเอียดในตารางที่ 3.2 และ 3.3

ตารางที่ 3.2 แสดงจำนวนผู้บริหารฯ ที่ใช้ เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามช่วงอายุ

ช่วงอายุของผู้บริหารฯ	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนตัวอย่างที่ได้รับ	
		(ชุด)	(% ของจำนวนประชากร)
25 - 30 ปี	38	24	(63.2%)
31 - 35 ปี	104	60	(57.7%)
36 - 40 ปี	62	32	(51.6%)
41 - 45 ปี	50	19	(38.0%)
46 - 50 ปี	60	24	(40.0%)
มากกว่า 50 ปี	36	16	(44.4%)
รวม	350	175	(50.0%)

ตารางที่ 3.3 แสดงจำนวนผู้บริหารฯ ที่ใช้ เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษาของผู้บริหารฯ	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนตัวอย่างที่ได้รับ	
		(ชุด)	(% ของจำนวนประชากร)
ปวช./ปวส./มัธยมปลาย	119	48	(40.3%)
ปริญญาตรีขึ้นไป	231	127	(55.0%)
รวม	350	175	(50.0%)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ในการรวบรวมข้อมูล เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้แบบสอบถามซึ่งบางส่วนนำมาจากงานวิจัยในเรื่องความผูกพันต่อองค์การของนักวิชาการต่างประเทศ บางส่วนดัดแปลงมาจากแบบสอบถามของงานวิจัยอื่น ๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกันมาปรับปรุงแก้ไข เสียใหม่ให้ตรงกับสมมติฐานที่ต้องการทดสอบ และบางส่วนก็เป็นคำถามที่ผู้วิจัยคิดขึ้นเอง เพื่อใช้ประกอบในการสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีทั้งหมด 50 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส อาชีพ ระดับการศึกษา มีคำถามทั้งหมด 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามปลายปิด (Close Ended) เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งผู้วิจัยจะใช้มาตรวัด (Scale) "ความผูกพันต่อองค์การ" (OCQ/Organizational Commitment Questionnaire) ของ Porter และคณะ¹ ซึ่งลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Summated Rating Scale) เพื่อวัดระดับความผูกพันต่อองค์การในการวิจัยครั้งนี้ โดยมีคำถามทั้งหมด 15 ข้อ เนื่องจากมาตรวัดดังกล่าวเป็นที่ยอมรับ และใช้แพร่หลายในสหรัฐอเมริกา และได้ผ่านการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแล้ว โดยมีค่า Cronbach's alpha=.90

¹ Lyman Porter, Richard M. Steers, Richard T. Monday and Paul V. Boulian, "Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric," Journal of Applied Psychology 59 (1974):603-609.

ส่วนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานที่ทำ ประสิทธิภาพจากการทำงานในองค์การ ความตั้งใจที่จะลาออก และความทุ่มเทให้กับงาน มีคำถามทั้งหมด 28 ข้อ

สำหรับรายละเอียดของแต่ละคำถามวัดตัวแปรอะไรบ้างนั้น โปรดดูตารางสรุปตัวแปร และสมมติฐานที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ในบทที่ 1 (ส่วนรายละเอียดของแบบสอบถามทั้ง 3 ส่วน อยู่ในภาคผนวก)

ในการให้คะแนนของคำตอบในแบบสอบถาม เนื่องจากข้อความในแต่ละข้อจะมีคำตอบให้เลือกในลักษณะประเมินค่าเป็น 5 ระดับตามแนวของ Likert Scale คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง /มากที่สุด เห็นด้วย/มาก ไม่แน่ใจ/ปานกลาง ไม่เห็นด้วย/น้อย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง/น้อยที่สุด และได้แบ่งลักษณะของข้อความใน ส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็น 2 ประเภท คือ ข้อความเชิงบวก (Positive) และข้อความเชิงลบ(Negative) จึงได้กำหนดคะแนนความเห็นแตกต่างกัน ดังนี้

ลักษณะความเห็น	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
ลักษณะข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
เชิงบวก	5	4	3	2	1
เชิงลบ	1	2	3	4	5

จากแบบสอบถามจะพบว่า ข้อความเชิงบวกได้แก่ข้อ 8 ถึง 9,11 ถึง 13,15,17,20 ถึง 21,23,25 ถึง 32,34 ถึง 40,42,44 ถึง 46,48, และ 50

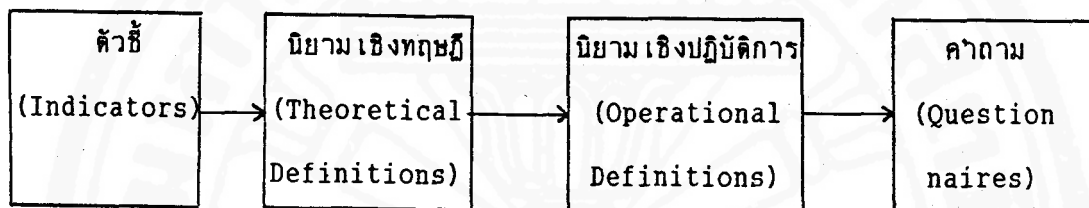
จากแบบสอบถามจะพบว่าข้อความเชิงลบ ได้แก่ข้อ 10,14,16,18 ถึง 19,22,24, 33,41,43,47, และ 49

4. การทดสอบความเชื่อมั่นและอำนาจจำแนกของเครื่องมือวิจัย

4.1 ความเที่ยงตรงของการวัด

ในการทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบข้อคำถามทุกข้อในแบบสอบถามโดยกระทำตามขั้นตอน ดังนี้

1) ความเที่ยงตรงในเนื้อหาของแบบสอบถามกระทำได้โดยสร้างเครื่องมือวัดความรู้เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ทำ ประสบการณ์จากการทำงานในองค์การ รวมทั้งความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/ เทียบเท่าของ เครือซิเมนต์ไทยขึ้นโดยใช้ตัวชี้ (Indicators) ของนักวิชาการตั้งระดับปริญญาโทที่ 2 ซึ่งได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้



2) จากแนวความคิดของนักวิชาการที่มีชื่อเสียงเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์การ และจิตวิทยาองค์การ ที่ผู้วิจัยนำมาช่วยในการสร้างเครื่องมือวัดหรือแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยได้ขอให้ผู้รู้และผู้เชี่ยวชาญในพฤติกรรมองค์การของมหาวิทยาลัย 2 แห่งของไทย * เป็นผู้ตรวจสอบแก้ไขข้อความ รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะสำหรับแบบสอบถามที่จะใช้วัดนี้ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าน่าจะเป็นการเพิ่มความเชื่อมั่นในความเที่ยงตรงในเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามนี้ได้มากยิ่งขึ้น

3) ผู้วิจัยได้นำร่างแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปทดลองใช้ (Pretest) กับผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/ เทียบเท่าซึ่งไม่ได้ถูกคัดเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 15 คน และขอให้ช่วยวิจารณ์ร่างแบบสอบถามดังกล่าวด้วย พร้อมทั้งขอสัมภาษณ์กับกลุ่มทดลองนี้เกี่ยวกับความเหมาะสมในการใช้ถ้อยคำ ตลอดจนข้อคิดเห็นในเนื้อหาของแบบสอบถาม แล้วนำมาแก้ไขอีกครั้งหนึ่งก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

* ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์ 2 ท่านเป็นอย่างสูง ที่ได้กรุณาสละเวลาช่วยตรวจดูร่างและให้คำแนะนำในการจัดทำแบบสอบถามให้คือ

1. ผศ.ดร.ศุภชัย ยาวะประภาส (คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย) อาจารย์ผู้สอนรายวิชา ร.773
2. อาจารย์สมชัย ศรีสุทธิยากร (คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์) อาจารย์ผู้สอนรายวิชา ร.774

สำหรับความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยก็ใช้การสร้างคำถามให้สามารถตรวจสอบความสอดคล้องภายในได้ เช่น มีบางข้อถามในเชิงบวก และบางข้อถามในเชิงลบ เพื่อตรวจสอบว่า ผู้ตอบตอบอย่างตั้งใจหรือไม่ ข้อคำถามเหล่านี้เป็นวิธีการตรวจสอบความเที่ยงตรงภายใน หรือ เป็นตัวบอกความสอดคล้องภายในนั่นเอง

4.2 อำนาจจำแนกของเครื่องมือ (Discrimatory Power)

สำหรับการหาค่าอำนาจในการจำแนกของแบบสอบถาม เพื่อ เลือก เฉพาะคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ระดับดีขึ้นไป และตัดคำถามข้อที่มีอำนาจในการจำแนกต่ำออก โดยกำหนดค่าของอำนาจในการจำแนก (D.P.) ไว้ไม่ต่ำกว่า .40 ซึ่งเมื่อคำนวณแล้วไม่ปรากฏมีคำถามข้อใดมีค่า D.P. ต่ำกว่า .40 จึงสามารถใช้ข้อคำถามทั้งหมดเป็น เครื่องมือในการวิจัยได้

สูตรที่ใช้ในการหาค่าอำนาจจำแนก ²

D.P.	=	$\frac{R_u - R_L}{(X_{max}) N_u}$
D.P.	=	ค่าอำนาจจำแนก
R _u	=	ผลรวมของคะแนนของผู้ตอบที่ได้คะแนนในกลุ่มสูง
R _L	=	ผลรวมของคะแนนของผู้ตอบที่ได้คะแนนในกลุ่มต่ำ
N _u	=	จำนวนผู้ตอบที่ได้คะแนนในกลุ่มสูง
X _{max}	=	คะแนนเต็ม

² บงบช ภัทรนคร, สถิติการศึกษา (กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2531) : 360-367.

ความหมายของค่าดัชนีอำนาจจำแนก

- D เป็นลบ = ไม่สามารถแยกผู้ตอบได้คะแนนสูงและผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ
ออกจากกันได้
- $D < .20$ = สามารถแยกผู้ที่ได้คะแนนสูงและผู้ที่ได้คะแนนต่ำ
ออกจากกันได้ในระดับต่ำมาก
- $.20 < D < .40$ = สามารถแยกผู้ที่ได้คะแนนสูงและผู้ที่ได้คะแนนต่ำ
ออกจากกันได้ในระดับปานกลาง
- $.40 < D < .60$ = สามารถแยกผู้ที่ได้คะแนนสูงและผู้ที่ได้คะแนนต่ำ
ออกจากกันได้ดี
- $D > .60$ = สามารถแยกผู้ที่ได้คะแนนสูงและผู้ที่ได้คะแนนต่ำ
ออกจากกันได้ดีมาก

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/ เทียบ เท่าของ เครือซี เมนต์ไทย
ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยใส่ซองจดหมายระบุชื่อถึงตัวผู้รับผ่านระบบไปรษณีย์ของหน่วยงาน (Mailbox)
และขอให้ผู้ตอบส่งแบบสอบถามคืนโดยตรงที่ผู้วิจัยตามที่อยู่ที่ทำไว้โดยผ่านระบบไปรษณีย์ของ
หน่วยงาน เช่นกัน ปรากฏว่าได้รับแบบสอบถามคืนมาทั้งสิ้น 175 ชุด คิดเป็นร้อยละ 83.33 ของกลุ่ม
ตัวอย่างทั้งหมด

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ เครื่องคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล (Personal Computer) โดย
ใช้โปรแกรมทางสถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for Social
Science : SPSS-PC+) โดยกำหนดวิธีการคำนวณทางสถิติตามลักษณะของข้อมูล ดังนี้

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการกระจายของตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล จะทำการ
วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่แล้วแปลงเป็นค่าร้อยละ โดยจำแนกเสนอเป็นตารางของตัวแปร
แต่ละตัวตามลำดับ

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการกระจายของข้อมูลตัวแปรด้านความคิดเห็น
เกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์การ ลักษณะงานที่ทำ ประสิทธิภาพจากการทำงานในองค์การ ความ

ตั้งใจที่จะลาออก และความทุ่มเทที่ให้กับงาน จะทำการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่แล้วแปลงเป็นค่าร้อยละ และจำแนก เสนอเป็นตารางของตัวแปรแต่ละประเภทตามลำดับ โดยแบ่งระดับตามความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรดังกล่าวเป็น 3 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้:-

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{3} = \frac{5-1}{3} = 1.33$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น จึงกำหนดระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับตัวแปรดังกล่าวให้เป็นดังนี้

คะแนนตั้งแต่ 1.00 - 2.33	กำหนด เป็นความคิดเห็นในระดับต่ำ
คะแนนตั้งแต่ 2.34 - 3.66	กำหนด เป็นความคิดเห็นในระดับปานกลาง
คะแนนตั้งแต่ 3.67 - 5.00	กำหนด เป็นความคิดเห็นในระดับสูง

6.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล (เฉพาะตัวแปรเรื่องเพศ สถานภาพสมรสและระดับการศึกษา) กับความผูกพันต่อองค์การ วิเคราะห์โดยคำนวณค่า Chi-Square เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นที่อยู่ระดับนามมาตรา (Nominal) กับตัวแปรตามที่อยู่ระดับลำดับมาตรา (Ordinal) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง

6.4.1 ลักษณะส่วนบุคคล (เฉพาะตัวแปร อายุตัว และอายุงาน) กับความผูกพันต่อองค์การ

6.4.2 ลักษณะงานที่ทำ ซึ่งประกอบด้วย ความสำคัญของลักษณะงานที่รับผิดชอบ ลักษณะงานที่ทำหาย การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน และลักษณะงานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น กับความผูกพันต่อองค์การ

6.4.3 ประสพการณ์จากการทำงานในองค์การ ซึ่งประกอบไปด้วย ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์การ ความน่าเชื่อถือขององค์การ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ ระบบการพิจารณาความดีความชอบ การเข้าสังคมได้กับเพื่อนร่วมงาน และการได้รับการพัฒนาและฝึกอบรม กับความผูกพันต่อองค์การ

6.4.4 ความผูกพันต่อองค์การ กับความตั้งใจที่จะลาออก

6.4.5 ความผูกพันต่อองค์การ กับความทุ่มเทที่ให้กับงาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังกล่าวจะใช้ค่า Kendall's tau C เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นที่อยู่ระดับลำดับมาตรา กับตัวแปรตามที่อยู่ในระดับลำดับมาตรา เช่นเดียวกัน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่า Kendall's tau C ที่ได้จะมีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง 1 ซึ่งแสดงระดับความสัมพันธ์แตกต่างกัน ดังนี้

- 1 หมายถึง ตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามมีความสัมพันธ์ในเชิงแปรตามกัน (Positive) อย่างสมบูรณ์
- 1 หมายถึง ตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามมีความสัมพันธ์ในเชิงผกผันกัน (Negative) อย่างสมบูรณ์
- 0 หมายถึง ตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

ชำนาญ หอสมุด