

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “ผลกระทบของความสัมพันธ์ฉันคนรักต่อการสื่อสารในองค์กร” ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยไว้ดังนี้

รูปแบบงานวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาสำรวจด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) เพื่อศึกษาถึงรูปแบบและพฤติกรรมการสื่อสารของคู่รัก และผลกระทบของการสื่อสารของคู่รักที่อาจส่งผลกระทบต่อระดับบุคคล กลุ่ม และองค์กร แล้วจึงนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาปรับปรุงเป็นแบบสอบถาม สำหรับเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 3 ครั้ง ดังนี้

ครั้งที่ 1 เป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกลุ่มตัวอย่างนำร่อง ด้วยคำถามปลายเปิด

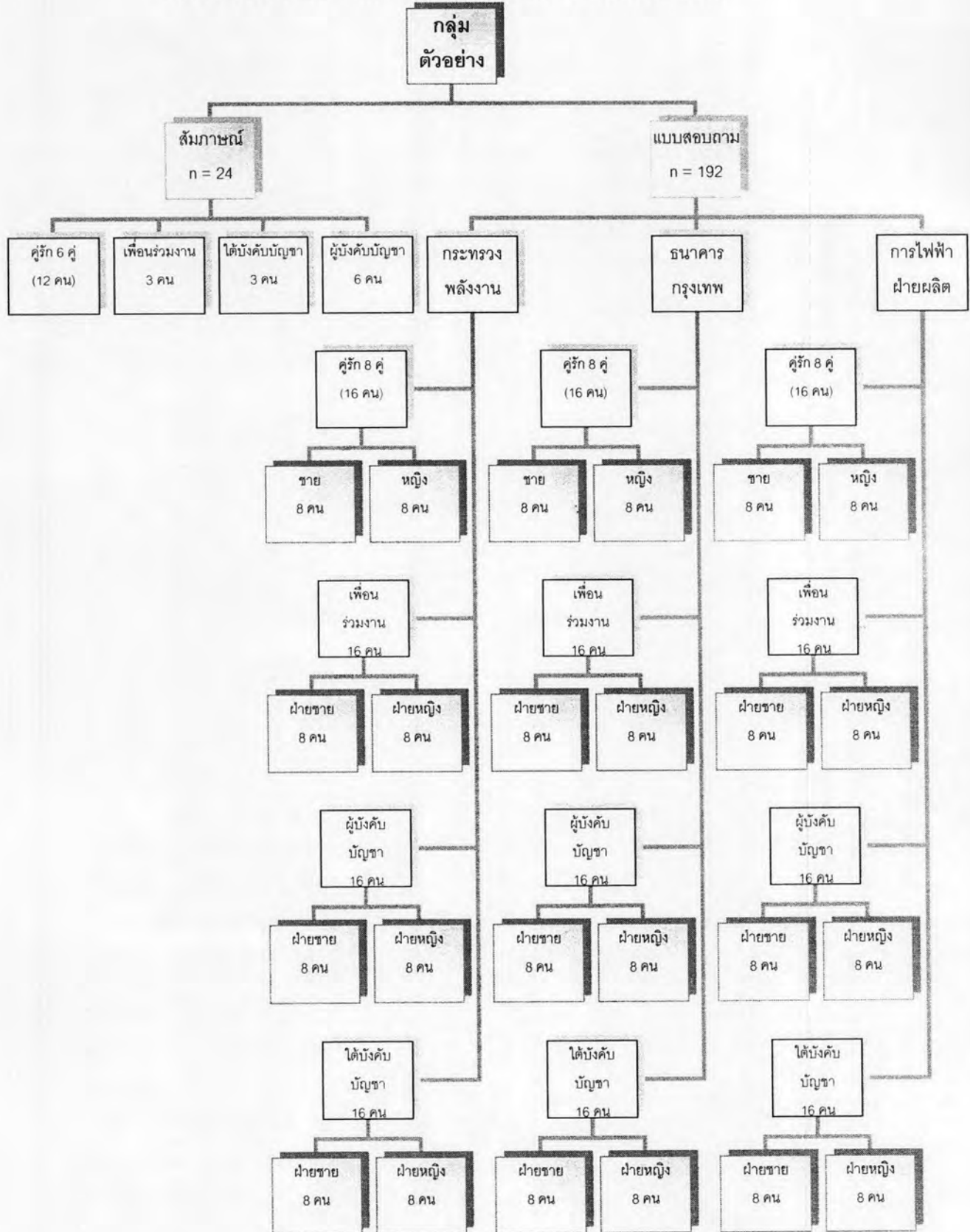
ครั้งที่ 2 ผู้วิจัยนำคำตอบที่ได้จากการเก็บข้อมูลครั้งแรกมาสรุปเป็นแบบสอบถามปลายปิด กลับไปถามกลุ่มตัวอย่างอีกครั้งเพื่อวัดความตรง

ครั้งที่ 3 เป็นการนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงจากครั้งที่ 2 มาทดสอบความเที่ยงและพัฒนาเป็นแบบสอบถามสำหรับเก็บข้อมูลเรื่องรูปแบบพฤติกรรมการสื่อสารของคู่รักในองค์กร และผลกระทบของการสื่อสารทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร จากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ กลุ่มคู่รัก กลุ่มเพื่อนร่วมงาน กลุ่มผู้ได้บังคับบัญชา และกลุ่มผู้บังคับบัญชาของคู่รักในองค์กรขนาดใหญ่ ทั้งองค์กรของรัฐหรือราชการ องค์กรเอกชน และองค์กรรัฐวิสาหกิจ ภายในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวอย่างที่ให้สัมภาษณ์จำนวน 24 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 192 คน โดยในแต่ละกลุ่มจะแบ่งออกเป็นคู่รัก เพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา จากกระทรวงพลังงาน การไฟฟ้าฝ่ายผลิต และธนาคารกรุงเทพ ตามลำดับ ซึ่งสำหรับกลุ่มคู่รักนั้น ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มเจาะหากกลุ่มตัวอย่างแบบสมัครใจ (Volunteer sampling) แล้วจึงกำหนดกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีรายละเอียดและจำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด ดังแผนภูมิภาพที่ 2 ต่อไปนี้

แผนภูมิภาพที่ 2 แสดงรายละเอียดกลุ่มตัวอย่างงานวิจัยเรื่อง
 “ผลกระทบของความสัมพันธ์ฉันคนรักต่อการสื่อสารในองค์กร”



จากการเก็บข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 ส่วน มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างดังตารางที่ 1-5 ต่อไปนี้

กลุ่มตัวอย่างนำร่อง

จากการเก็บข้อมูลนำร่องจากการสัมภาษณ์กลุ่มคู่รัก เพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาของคู่รักในองค์กร มาแสดงผลโดยการหาค่าแจกแจงความถี่ (Frequency distribution) และค่าร้อยละ (Percentage) เนื่องจากข้อมูลทางลักษณะทางประชากรที่ได้จากการสัมภาษณ์เป็นข้อมูลที่มีความหลากหลาย เพื่อความสะดวกในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้ทำการลดทอนข้อมูลต่างๆ นำเสนอในตารางที่ 1-3 ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลของเพศ อายุ ระดับการศึกษาของกลุ่มคู่รัก เพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาของคู่รักในองค์กรที่ให้สัมภาษณ์

ลักษณะทางประชากร	คู่รัก (n=12)		เพื่อนร่วมงาน (n=3)		ผู้ได้บังคับบัญชา (n=3)		ผู้บังคับบัญชา (n=6)		รวม (n=24)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ										
- ชาย	6	50	1	33.3	0	0	3	50	10	41.7
- หญิง	6	50	2	66.7	3	100	3	50	14	58.3
อายุ										
- ต่ำกว่า 25 ปี	0	0	1	33.3	1	33.3	1	10	3	12.5
- 25-30 ปี	5	41.7	2	66.7	2	66.7	1	10	10	41.7
- 31-35 ปี	4	33.3	0	0	0	0	2	40	6	25.0
- มากกว่า 35 ปี	3	25	0	0	0	0	2	40	5	20.8
ระดับการศึกษา										
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	8.3	0	0	0	0	1	16.7	2	8.3
- ปริญญาตรี	9	75.0	3	100	3	100	5	83.3	20	83.3
- สูงกว่าปริญญาตรี	2	16.7	0	0	0	0	0	0	2	8.3

จากตารางที่ 1 พบว่า มีกลุ่มคู่รักจำนวน 12 คน เป็นเพศชาย 6 คน หญิง 6 คน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี คือจำนวน 5 คน รองลงมาคือช่วงอายุ 31-35 ปี และช่วงอายุมากกว่า 35 ปี ตามลำดับ โดยคู่รักส่วนใหญ่จำนวน 9 คน จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี รองลงมาคือระดับสูงกว่าปริญญาตรี และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

ส่วนกลุ่มเพื่อนร่วมงานมีจำนวน 3 คน เป็นเพศชายเพียง 1 คน เพศหญิง 2 คน จำนวน 2 คนเป็นเพื่อนร่วมงานที่มีอายุระหว่าง 25-30 ปี อีก 1 คนเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี โดยกลุ่มเพื่อนร่วมงานทั้งหมดมีการศึกษาในระดับปริญญาตรีทั้ง 3 คน

ทางด้านกลุ่มผู้ได้บังคับบัญชาเป็นเพศหญิงทั้ง 3 คน ผู้ได้บังคับบัญชาจำนวน 2 คนมีอายุระหว่าง 25-30 ปี ส่วนอีก 1 คนมีอายุต่ำกว่า 25 ปี เช่นเดียวกับกลุ่มเพื่อนร่วมงาน โดยกลุ่มผู้ได้บังคับบัญชาเหล่านี้ต่างมีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีเช่นเดียวกับกลุ่มเพื่อนร่วมงาน

สุดท้ายคือกลุ่มผู้บังคับบัญชา มีจำนวนทั้งหมด 6 คน เป็นเพศชายและหญิงในจำนวนที่เท่ากัน คือ ชาย 3 คน และหญิง 3 คน โดยกลุ่มผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่มีอายุ 31 ปีขึ้นไป คืออายุ 31-35 ปี จำนวน 2 คน และมากกว่า 35 ปี จำนวน 2 คน และมีผู้บังคับบัญชาที่อายุต่ำกว่า 25 ปี รวมทั้งมีอายุระหว่าง 25-30 ปี อย่างละ 1 คน เช่นกัน ซึ่งผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ คือจำนวน 5 คน มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี และอีก 1 คน คือผู้บังคับบัญชาที่มีการศึกษต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 2 แสดงข้อมูลอาชีพ ตำแหน่ง และระยะเวลาในการทำงานของกลุ่มคูรัก เพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาของคูรักในองค์กรที่ให้สัมภาษณ์

ลักษณะทางประชากร	คูรัก (n=12)		เพื่อนร่วมงาน (n=3)		ผู้ได้บังคับบัญชา (n=3)		ผู้บังคับบัญชา (n=6)		รวม (n=24)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
อาชีพ										
- พนักงานบริษัทเอกชน	10	83.3	3	100	3	100	6	100	22	91.7
- เจ้าของกิจการ	2	16.7	0	0	0	0	0	0	2	8.3
ตำแหน่ง										
- ผู้บริหารระดับสูง	2	16.7	0	0	0	0	2	33.3	4	16.7
- ผู้บริหารระดับกลาง	2	16.7	0	0	0	0	3	50.0	5	20.8
- พนักงานปฏิบัติการ	8	66.6	3	100	3	100	1	16.7	15	62.5
ระยะเวลาในการทำงาน										
- ต่ำกว่า 1 ปี	0	0	0	0	0	0	1	16.7	1	4.2
- 1-5 ปี	7	58.3	3	100	3	100	1	16.7	14	58.3
- 6-10 ปี	2	16.7	0	0	0	0	0	0	2	8.3
- มากกว่า 10 ปี	3	25.0	0	0	0	0	4	66.7	7	29.2

จากตารางที่ 2 จะเห็นว่าคูรักจาก 6 คู่ (12 คน) ส่วนใหญ่คือจำนวน 5 คู่ (10 คน) มีอาชีพเป็นพนักงานบริษัทเอกชน และเป็นเจ้าของกิจการเองเพียง 1 คู่ (2 คน) เท่านั้น ในส่วนของ

ตำแหน่งของกลุ่มคูรัก พบว่า คูรักมีตำแหน่งในระดับพนักงานปฏิบัติการเป็นจำนวนมากที่สุด คือ 4 คู่ (8 คน) ส่วนคูรักที่มีตำแหน่งในระดับผู้บริหารระดับกลางและระดับสูงมีจำนวนเท่ากันคือ 1 คู่ (2 คน) ทางด้านระยะเวลาในการทำงานของกลุ่มคูรัก พบว่า คูรักที่มีระยะเวลาทำงานระหว่าง 1-5 ปี มีจำนวนมากที่สุด คือ 7 คน รองลงมาคือ มากกว่า 10 ปี และ 6-10 ปี จำนวน 3 และ 2 คน ตามลำดับ นอกจากนี้ยังไม่มีคูรักคนใดที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 1 ปีเลย

ส่วนอาชีพของเพื่อนร่วมงาน 3 คน และผู้ได้บังคับบัญชา 3 คน พบว่า เป็นพนักงานบริษัทเอกชนทั้งหมด ในตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ มีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 1-5 ปี รวมทั้งต่างทำงานในองค์กรเดียวกับคูรักมาเป็นระยะเวลา 1-5 ปีทั้งสิ้น

ข้อมูลกลุ่มสุดท้าย พบว่า กลุ่มผู้บังคับบัญชาทั้งหมดมีอาชีพเป็นพนักงานบริษัทเอกชน และส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งผู้บริหารกลางจำนวน 4 คน รองลงมาคือตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง และตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ จำนวนตำแหน่งละ 1 คน

ตารางที่ 1- 2 ที่กล่าวมาข้างต้นนั้น เป็นตารางแสดงข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 4 กลุ่ม ส่วนตารางที่ 3 จะแสดงข้อมูลเบื้องต้นอื่นๆ เกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างนำร่องดังนี้

ตารางที่ 3 แสดงข้อมูลอื่นๆ กลุ่มคูรัก เพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาของคูรัก ในองค์กรที่ให้สัมภาษณ์

ลักษณะทางประชากร	คูรัก (n=12)		เพื่อนร่วมงาน (n=3)		ผู้ได้บังคับบัญชา (n=3)		ผู้บังคับบัญชา (n=6)		รวม (n=24)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาในการคบหา/ สมรส										
- ต่ำกว่า 1 ปี	2	16.7	-	-	-	-	-	-	2	16.7
- 1-10 ปี	8	66.6	-	-	-	-	-	-	8	66.6
- มากกว่า 10 ปี	2	16.7	-	-	-	-	-	-	2	16.7
ระยะเวลาในการทำงาน กับคนรัก/คูรัก										
- ต่ำกว่า 1 ปี	0	0	0	0	0	0	1	16.7	1	4.2
- 1-5 ปี	8	66.6	3	100	3	100	1	16.7	15	62.5
- 6-10 ปี	2	16.7	0	0	0	0	0	0	2	8.3
- มากกว่า 10 ปี	2	16.7	0	0	0	0	4	66.7	6	25.0
แผนกของคนรัก										
- แผนกเดียวกัน	4	33.3	-	-	-	-	-	-	4	33.3
- คนละแผนก	8	66.7	-	-	-	-	-	-	8	66.7
สถานภาพของคนรัก										
- ผู้บังคับบัญชา	4	33.3	-	-	-	-	-	-	4	33.3
- เพื่อนร่วมงาน	4	33.3	-	-	-	-	-	-	4	33.3
- ผู้ได้บังคับบัญชา	4	33.3	-	-	-	-	-	-	4	33.3
ความถี่ในการร่วมงาน กับคนรัก/คูรัก										
- เป็นประจำ	6	50.0	3	100	2	66.7	1	16.7	12	50.0
- ปานกลาง	4	33.3	0	0	1	33.3	3	50.0	8	33.3
- นานๆ ครั้ง	2	16.7	0	0	0	0	1	16.7	3	12.5
- ไม่เคย	0	0	0	0	0	0	1	16.7	1	4.2
ระดับความสัมพันธ์กับ คูรัก										
- ใกล้ชิด/สนิทสนม	-	-	1	33.3	2	66.7	1	16.7	5	41.7
- ปานกลาง	-	-	2	66.7	1	33.3	5	83.3	7	58.3
- ผิดเมิน	-	-	0	0	0	0	0	0	0	0
ความคิดเห็นกับการที่ คูรักทำงานที่เดียวกัน										
- เห็นด้วย	-	-	0	0	0	0	0	0	0	0
- ไม่เห็นด้วย	-	-	2	66.7	1	33.3	2	33.3	5	41.7
- เฉยๆ	-	-	1	33.3	2	66.7	4	66.7	7	58.3

จากตารางที่ 3 พบว่า คูรักส่วนใหญ่คือ จำนวน 4 คู่ (8 คน) มีระยะเวลาในการสมรสหรือคบหา 1-10 ปี รองลงมาคือต่ำกว่า 1 ปีและมากกว่า 10 ปี จำนวน 1 คู่ (2 คน) เท่ากัน

ในส่วนของการทำงานร่วมกับคนรักหรือคู่รัก พบว่า กลุ่มคู่รักส่วนใหญ่จำนวน 8 คน(4คู่) ทำงานด้วยกันมาเป็นระยะเวลา 1-5 ปี รองลงมาคือ 6-10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีจำนวนเท่ากัน คือ 1 คู่ (2 คน) และไม่มีคู่รักคู่ใดที่มีระยะเวลาในการทำงานด้วยกันต่ำกว่า 1 ปี ซึ่งกลุ่มคู่รักส่วนใหญ่ทำงานกันคนละแผนก คือจำนวน 4 คู่ (8 คน) ส่วนคู่รักอีก 2 คู่ (4 คน) ทำงานอยู่ในแผนกเดียวกัน และครึ่งหนึ่งคือ 3 คู่ (6 คน) มีความถี่ในการทำงานร่วมกับคนรักเป็นประจำ รองลงมาคือ ร่วมงานกันในระดับปานกลาง จำนวน 2 คู่ (4 คน) และคู่รักอีก 1 คู่ (2 คน) ที่ทำงานด้วยกันนานๆ ครั้ง

จากตารางเดียวกัน ในส่วนของข้อมูลทางด้านความถี่ในการร่วมงานกับคู่รักของกลุ่มเพื่อนร่วมงานนั้น พบว่า กลุ่มเพื่อนร่วมงานทั้ง 3 คน ได้ทำงานที่เดียวกับคู่รักเป็นเวลา 1-5 ปี และทำงานร่วมกับคู่รักเป็นประจำ โดยเพื่อนร่วมงาน 2 คน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และอีก 1 คน มีความสัมพันธ์กับคู่รักในระดับใกล้ชิดสนิทสนม ส่วนความคิดเห็นของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน พบว่า 2 คน ไม่เห็นด้วยกับการที่คนรักทำงานอยู่ในองค์กรเดียวกัน ในขณะที่เพื่อนร่วมงานอีก 1 คน มีความรู้สึกเฉยๆ กับการที่คู่รักจะทำงานที่เดียวกัน (และไม่มีเพื่อนร่วมงานคนใดที่เห็นด้วยกับความคิดเห็นดังกล่าวเลย)

สำหรับผู้ได้บังคับบัญชาอาชีพทั้ง 3 คนเป็นพนักงานบริษัทเอกชน ในตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ มีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 1-5 ปี และทำงานอยู่ในองค์กรเดียวกับคู่รักมาเป็นระยะเวลา 1-5 ปี เช่นเดียวกับกลุ่มเพื่อนร่วมงาน โดยกลุ่มผู้ได้บังคับบัญชา 2 คน ได้ทำงานร่วมกับคู่รักเป็นประจำและมีระดับความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดสนิทสนมกับคู่รัก ส่วนที่เหลืออีก 1 คน ได้ร่วมงานกับคู่รักเหล่านั้นในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ทางด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับการที่คนรักทำงานอยู่ในองค์กรเดียวกันนั้น พบว่า ผู้ได้บังคับบัญชา 2 คน มีความรู้สึกเฉยๆ กับเรื่องดังกล่าว ส่วนอีก 1 คน ไม่เห็นด้วยกับการที่คู่รักจะทำงานที่เดียวกัน (และไม่มีผู้ได้บังคับบัญชาคนใดที่เห็นด้วยกับความคิดเห็นดังกล่าว เช่นเดียวกับกลุ่มเพื่อนร่วมงาน)

ข้อมูลกลุ่มสุดท้ายคือกลุ่มผู้บังคับบัญชา พบว่า ผู้บังคับบัญชาจำนวน 4 คน มีระยะเวลาในการทำงานขององค์กรเดียวกับกลุ่มคู่รักมานานกว่า 10 ปี ที่เหลือเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีระยะเวลาในการทำงาน และทำงานขององค์กรเดียวกับกลุ่มคู่รักมา 1-5 ปี และต่ำกว่า 1 ปี จำนวนเท่ากัน คือ 1 คน โดยครึ่งหนึ่งของผู้บังคับบัญชาทั้งหมด มีความถี่ในการทำงานกับคู่รักในระดับปานกลาง ส่วนที่เหลือได้ร่วมงานกับคู่รักในระดับเป็นประจำ นานๆ ครั้ง และไม่เคยร่วมงานกันในงานที่เท่ากัน คือ 1 คน ทางด้านระดับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับคู่รักนั้น พบว่า ส่วนใหญ่

คือผู้บังคับบัญชาจำนวน 5 คน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และอีก 1 คนนั้นมีความสัมพันธ์ในระดับใกล้ชิด/สนิทสนม สุดท้ายในเรื่องของความคิดเห็นนั้น พบว่า ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่คือ 4 คน รู้สึกเฉยๆ กับการที่มีครูักทำงานในองค์กรเดียวกัน ส่วนกลุ่มผู้บังคับบัญชาที่ไม่เห็นด้วยกับเรื่องดังกล่าวมีอยู่ 2 คน และไม่มีผู้บริหารคนใดเห็นด้วยกับเรื่องนี้เลย

โดยสรุป กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์เป็นจำนวนทั้งสิ้น 24 คน โดย 12 คน เป็นกลุ่มของครูัก รองลงมา คือ กลุ่มผู้บังคับบัญชา จำนวน 6 คน สุดท้ายคือกลุ่มผู้เพื่อนร่วมงานและกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีจำนวนเท่ากัน คือ กลุ่มละ 3 คน โดยในกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดนี้ เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คือ คิดเป็นร้อยละ 58.3 และ 41.7 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 25-30 ปี จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี เป็นพนักงานบริษัทเอกชน ดำรงตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ มีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 1-5 ปี และทำงานองค์กรเดียวกับกลุ่มครูักอยู่ในระยะเวลา 1-5 ปี โดยครูักดังกล่าว ส่วนใหญ่สมรสมาแล้วเป็นเวลา 1-5 ปี เป็นครูักที่ทำงานกันคนละแผนก และมีสถานภาพที่แตกต่างกันไป ทั้งผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้ร่วมงานกับกลุ่มครูักในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์กับครูักในระดับปานกลาง รวมทั้งมีความรู้สึกเฉยๆ กับการที่มีครูักทำงานอยู่ในองค์กรเดียวกัน

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

ในส่วนของการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามของทั้ง กลุ่มครูัก เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาของครูักในองค์กรนี้ ผู้วิจัยได้แสดงผลโดยการหาค่าแจกแจงความถี่ (Frequency distribution) และค่าร้อยละ (Percentage) ของลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว และเนื่องจากข้อมูลที่ได้นี้บางส่วนเป็นข้อมูลที่มีความหลากหลาย เพื่อความสะดวกในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้ทำการลดทอนข้อมูลต่างๆ นำเสนอในตารางที่ 4 ดังนี้

ตารางที่ 4 แสดงข้อมูลองค์กร เพศ อายุ และระดับการศึกษา ของกลุ่มคูรัก เพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาของคูรักในองค์กรที่ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะทางประชากร	คูรัก (n=48)		เพื่อนร่วมงาน (n=48)		ผู้ได้บังคับบัญชา (n=48)		ผู้บังคับบัญชา (n=48)		รวม (n=192)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ประเภทองค์กร										
- รัฐ/ราชการ	16	33.3	16	33.3	16	33.3	16	33.3	64	33.3
- เอกชน	16	33.3	16	33.3	16	33.3	16	33.3	64	33.3
- รัฐวิสาหกิจ	16	33.3	16	33.3	16	33.3	16	33.3	64	33.3
เพศ										
- ชาย	24	50.0	21	43.8	18	37.5	29	60.4	92	47.9
- หญิง	24	50.0	27	56.3	30	62.5	19	39.6	100	52.1
อายุ										
- ต่ำกว่า 30 ปี	21	43.8	19	39.6	36	75.0	2	4.2	78	40.6
- 30-39 ปี	13	27.1	14	29.2	5	10.4	10	20.8	42	21.9
- 40 ปี ขึ้นไป	14	29.2	15	31.3	7	14.6	36	75.0	72	37.5
ระดับการศึกษา										
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	6.3	4	8.3	5	10.4	2	4.2	14	7.3
- ปริญญาตรี	33	68.8	37	77.1	35	72.9	31	64.6	136	70.8
- ปริญญาโท	12	25.0	6	12.5	8	16.7	15	31.3	41	21.4
- ปริญญาเอก	0	0	1	2.1	0	0	0	0	1	0.5

จากตาราง 4 ที่แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มคูรัก เพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาของคูรักในองค์กรที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มคูรักที่ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 24 คู่ (48 คน) โดยมาจากองค์กรรัฐหรือราชการ องค์กรเอกชน และองค์กรรัฐวิสาหกิจ องค์กรละ 8 คู่ (16 คน) เท่ากัน ดังนั้น จึงมีอาชีพรับราชการ เป็นพนักงานบริษัทเอกชน และพนักงานรัฐวิสาหกิจ ตามแต่ละองค์กรที่ตนสังกัดในจำนวนที่เท่าๆ กัน เช่นกัน ซึ่งคูรักเหล่านี้แบ่งเป็นคูรักเพศชายและเพศหญิงจำนวนฝ่ายละ 24 คน โดยคูรักส่วนใหญ่ร้อยละ 43.8 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ส่วนคูรักที่มีอายุระหว่าง 30-39 ปี และอายุ 40 ปีขึ้นไปมีจำนวนใกล้เคียงกัน คือร้อยละ 27.1 และร้อยละ 29.2 ตามลำดับ ซึ่งคูรักร้อยละ 68.8 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี รองลงมาคือระดับปริญญาโท และต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 25 และร้อยละ 6.3 นอกจากนี้ยังพบว่าไม่มีคูรักคนใดที่จบการศึกษาในระดับปริญญาเอกเลย

ในส่วนของผู้บังคับบัญชา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพื่อนร่วมงานเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 56.3 โดยร้อยละ 39.6 เป็นเพื่อนร่วมงานมีอายุต่ำกว่า 30 ปี รองลงมาคือร้อยละ 31.3 มีอายุ 40 ปี และอายุ 30-39 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คือคิดเป็นร้อยละ 29.2 ในส่วนของวุฒิการศึกษาของกลุ่ม

เพื่อนร่วมงานนั้น พบว่า เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มากถึงร้อยละ 77.1 รองลงมาคือ ปริญญาโท ตรี และเอก คิดเป็นร้อยละ 12.5 ร้อยละ 8.3 และร้อยละ 2.1 ตามลำดับ

สำหรับกลุ่มผู้ได้บังคับบัญชาข้างต้น พบว่า ร้อยละ 62.5 เป็นเพศหญิง ที่เหลืออีกร้อยละ 37.5 เป็นผู้บังคับบัญชาเพศชาย โดยผู้บังคับบัญชาร้อยละ 75 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 10.4 มีอายุอยู่ในช่วง 30-39 ปี ส่วนอีกร้อยละ 14.6 เป็นผู้บังคับบัญชาที่อายุ 40 ปีขึ้นไป และมีผู้บังคับบัญชาที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีเป็นจำนวนมากที่สุด คือร้อยละ 72.9 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 16.7 โดยผู้บังคับบัญชาที่จบการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีจำนวนน้อยที่สุด นั่นคือ ร้อยละ 10.4 และไม่มีผู้บังคับบัญชาคนใดที่จบการศึกษาในระดับปริญญาเอกเลย

ในส่วนข้อมูลของกลุ่มผู้บังคับบัญชาของคู่รักที่ตอบแบบสอบถาม จะเห็นว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้บังคับบัญชาที่เป็นเพศชาย โดยคิดเป็นร้อยละ 60.4 อีกร้อยละ 39.6 เป็นเพศหญิง โดยผู้บังคับบัญชาเหล่านี้ร้อยละ 70 มีอายุ 40 ปีขึ้นไป รองลงมาร้อยละ 20.8 มีอายุระหว่าง 30-39 ปี และมีผู้บังคับบัญชาที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี เพียงร้อยละ 4.2 ซึ่งผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่คือร้อยละ 60.4 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี รองลงมาคือระดับปริญญาโท และต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 31.3 และ 4.2 ตามลำดับ

ตารางต่อไปเป็นข้อมูลในกลุ่มอาชีพ ตำแหน่ง และระยะเวลาในการทำงานของกลุ่มคู่รักเพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาของคู่รักในองค์กรที่ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

ตารางที่ 5 แสดงข้อมูลในกลุ่มอาชีพ ตำแหน่ง และระยะเวลาในการทำงานของกลุ่มคูรัก เพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาของคูรักในองค์กรที่ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะทางประชากร	คูรัก (n=48)		เพื่อนร่วมงาน (n=48)		ผู้ได้บังคับบัญชา (n=48)		ผู้บังคับบัญชา (n=48)		รวม (n=192)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
อาชีพ										
- รับราชการ	16	33.3	16	33.3	16	33.3	16	33.3	64	33.3
- พนักงานบริษัทเอกชน	16	33.3	16	33.3	16	33.3	16	33.3	64	33.3
- พนักงานรัฐวิสาหกิจ	16	33.3	16	33.3	16	33.3	16	33.3	64	33.3
ตำแหน่ง										
- ผู้บริหารระดับสูง	-	-	-	-	-	-	17	35.4	17	35.4
- ผู้บริหารระดับกลาง	-	-	-	-	-	-	28	58.3	28	58.3
- พนักงานปฏิบัติการ	-	-	-	-	-	-	3	6.3	3	6.3
ระยะเวลาในการทำงาน										
- ไม่เกิน 10 ปี	30	62.5	30	62.5	41	85.4	8	16.7	109	56.8
- 11-20 ปี	11	22.9	13	27.1	7	14.6	25	52.1	56	29.2
- 21 ปีขึ้นไป	7	14.6	5	10.4	0	0	15	31.2	27	14.0

เมื่อพิจารณาข้อมูลในตารางที่ 5 ทั้งกลุ่มคูรัก เพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา จำนวน 192 คนนั้น ได้กระจายไปตามองค์กรต่างๆ ทั้งรัฐ เอกชน และรัฐวิสาหกิจ เป็นจำนวนที่เท่ากัน คือ ร้อยละ 33.3 เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คือ เพศหญิงร้อยละ 52.7 เพศชายร้อยละ 47.9 ซึ่งนอกจากกลุ่มคูรักที่กำหนดให้มีทั้งสองเพศจำนวนเท่ากันแล้ว ส่วนใหญ่แต่ละกลุ่มจะมีจำนวนของเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ยกเว้นกลุ่มของผู้บังคับบัญชาที่เป็นเพศชายถึงร้อยละ 60.4 และมีผู้บังคับบัญชาเพศหญิงอยู่ร้อยละ 39.6

ในส่วนของระยะเวลาในการทำงานในองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า คูรักส่วนใหญ่คือร้อยละ 62.5 ทำงานมาไม่เกิน 10 ปี รองลงมาคือ 10-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.9 และคูรักที่มีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไปนั้น มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 14.6 ส่วนเพื่อนร่วมงานของคูรักที่มีอายุการทำงานในองค์กรไม่เกิน 10 ปีเป็นจำนวนมากที่สุด คือร้อยละ 62.5 รองลงมาคือร้อยละ 22.9 ที่ทำงานอยู่ระหว่าง 11-20 ปี และเพื่อนร่วมงานที่ทำงานมามากกว่า 20 ปีหรือ 21 ปีขึ้นไปเป็นจำนวนน้อยที่สุด คือร้อยละ 10.4 สำหรับระยะเวลาในการทำงานในองค์กรของผู้ได้บังคับบัญชาส่วนใหญ่คือร้อยละ 85.6 ยังทำงานมาไม่เกิน 10 ปี ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 14.6 มีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 11-20 ปี สุดท้ายคือกลุ่มผู้บังคับบัญชา พบว่า ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งอยู่ในระดับผู้บริหารระดับกลาง อันได้แก่ ระดับผู้จัดการหน่วย หัวหน้าแผนก โดยคิดเป็นร้อยละ 58.3 รองลงมาร้อยละ 35.4 เป็นผู้บริหารระดับสูง และมีผู้บังคับบัญชาที่

อยู่ในระดับพนักงานปฏิบัติการเป็นจำนวนน้อยที่สุดคือร้อยละ 6.3 ซึ่งกว่าครึ่งหนึ่งหรือร้อยละ 52.1 ของผู้บังคับบัญชาทั้งหมดมีระยะเวลาในการทำงานอยู่ระหว่าง 11-20 ปี อีกร้อยละ 16.7 เป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอายุงานไม่เกิน 10 ปี ส่วนอีกร้อยละ 13.3 ทำงานมานาน 20 ปีหรือ 21 ปีขึ้นไปนั่นเอง

สรุป ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ทั้งกลุ่มคูรัก เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา จำนวน 192 คนนั้น ในตารางที่ 4-5 จะเห็นได้ว่า กลุ่มตัวอย่างได้กระจายไปตามองค์กรต่างๆ ทั้งรัฐ เอกชน และรัฐวิสาหกิจเป็นจำนวนที่เท่ากัน เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ซึ่งนอกจากกลุ่มคูรักที่กำหนดให้มีทั้งสองเพศจำนวนเท่ากันแล้ว ส่วนใหญ่แต่ละกลุ่มจะมีจำนวนของเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ยกเว้นกลุ่มของผู้บังคับบัญชาที่เป็นเพศชายมากกว่า

ทางด้านอายุของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คือร้อยละ 46.7 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไปเป็นจำนวนที่ใกล้เคียงกันคือร้อยละ 37.5 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เหลือมีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี โดยกลุ่มตัวอย่างทั้งกลุ่มคูรัก เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ในขณะที่มีเพียงกลุ่มผู้บังคับบัญชาเท่านั้นที่ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 40 ปี

ส่วนระดับการศึกษานั้น 2 ใน 3 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี รองลงมา จบการศึกษาในระดับปริญญาโท และต่ำกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ โดยมีกลุ่มตัวอย่างเพียงคนเดียว ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาเอก เมื่อพิจารณาในแต่ละกลุ่มตัวอย่างจะเห็นว่า ส่วนใหญ่จะมีการศึกษาในระดับปริญญาตรีในทุกกลุ่มตัวอย่าง โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาในระดับปริญญาเอกนั้นอยู่ในกลุ่มของเพื่อนร่วมงานนั่นเอง

เนื่องจากประเภทองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนเท่ากันหมดในแต่ละกลุ่ม จึงส่งผลให้อาชีพของกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนเท่ากันเช่นกัน นั่นคือ รับราชการ พนักงานเอกชน และเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจเท่ากันหมด ทั้งจากกลุ่มตัวอย่างทั้ง 192 คน และในแต่ละประเภทของกลุ่มตัวอย่างด้วย

ในส่วนของระยะเวลาในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ทำงานในองค์กรไม่เกิน 10 ปี รองลงมาอยู่ในระหว่าง 11-20 ปี ส่วนที่เหลือมีอายุงาน 21 ปี

ขึ้นไป ซึ่งภาพรวมของระยะเวลาในการทำงานนี้ได้สะท้อนภาพของกลุ่มตัวอย่างได้ทั้ง 4 กลุ่ม นั่นคือ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ในแต่ละกลุ่มล้วนมีระยะเวลาในการทำงานไม่เกิน 10 ปีทั้งสิ้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึกและแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยการใช้แบบสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูลจากการศึกษานำร่อง และนำคำตอบที่ได้จากการสัมภาษณ์นี้ไปออกแบบเป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ออกแบบเครื่องมือแต่ละชั้นออกเป็น 4 ชุด ให้เหมาะสมกับกลุ่มคู่รัก เพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา เพื่อให้สามารถนำข้อมูลไปใช้ในเชิงเปรียบเทียบได้ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึก

ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (ดูภาคผนวก ก. ประกอบ) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลการวิจัยนำร่อง ซึ่งการสัมภาษณ์เชิงลึกนี้จะเปิดโอกาสให้กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ รวมทั้ง ผู้วิจัยยังสามารถซักถามในประเด็นที่ขาดหายไปได้ จากนั้นจึงนำข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างนำร่องไปประมวลผลเพื่อออกแบบเป็นแบบสอบถามปลายปิด ซึ่งผู้วิจัยได้จัดทำแบบสัมภาษณ์ออกเป็น 3 ชุด เพื่อให้เหมาะกับกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม ดังนี้

- แบบสัมภาษณ์ชุดที่ 1 สำหรับกลุ่มคู่รัก
- แบบสัมภาษณ์ชุดที่ 2 สำหรับกลุ่มเพื่อนร่วมงาน และผู้ได้บังคับบัญชา
- แบบสัมภาษณ์ชุดที่ 3 สำหรับผู้บังคับบัญชา

โดยในแบบสัมภาษณ์แต่ละชุดจะมีประเด็นคำถามแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนแรกเป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และส่วนที่สอง เป็นคำถามเกี่ยวกับการสื่อสารกับคนรัก ผลกระทบของการสื่อสารของคู่รักต่อการสื่อสารในองค์กรระดับต่างๆ

แบบสอบถาม

เมื่อได้คำตอบจากแบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึกแล้ว ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลที่ได้ไปประมวลผลเป็นแบบสอบถามทั้ง 2 ชุด คือ ชุดที่ 1 สำหรับทดสอบความตรง และชุดที่ 2 สำหรับเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด โดยในแบบสอบถามนี้ จะใช้คำถามเหมือนกันทั้ง 4 ชุด จะแตกต่างกันก็เพียง

สรรพนามที่ใช้ และคำชี้แจงให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม ดังนี้ (ดูภาคผนวก ข. และ ค. ประกอบ)

- แบบสอบถามชุดที่ 1 สำหรับกลุ่มคู่รัก
- แบบสอบถามชุดที่ 2 สำหรับกลุ่มเพื่อนร่วมงาน
- แบบสอบถามชุดที่ 3 สำหรับผู้ได้บังคับบัญชา
- แบบสอบถามชุดที่ 4 สำหรับผู้บังคับบัญชา

โดยในแบบสอบถามแต่ละชุดนี้ จะแบ่งประเด็นคำถามออกเป็น 3 ส่วน โดยการแยกคำถามที่เกี่ยวกับผลกระทบของความสัมพันธ์อันคนรักต่อการสื่อสารทั้ง 3 ระดับในองค์กรมาเป็น ส่วนที่ 3 ในแบบสอบถาม ทั้งนี้ เพื่อความสะดวกในการวิเคราะห์ข้อมูลในภายหลัง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด สามารถนำมาจัดตามวัตถุประสงค์และคำถามนำในการวิจัยได้ ดังนี้

1. เพื่อเก็บข้อมูลที่จะนำไปตอบปัญหานำในการวิจัยข้อที่ 1

ปัญหานำในการวิจัยข้อที่ 1 รูปแบบและพฤติกรรมการสื่อสารของความสัมพันธ์อันคนรักในองค์กรเดียวกันเป็นอย่างไร

แบบสัมภาษณ์

ประเด็นคำถามในข้อนี้ สำหรับแบบสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้ใช้คำถามปลายเปิด เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปสร้างเป็นแบบสอบถามเพื่อตอบปัญหานำในการวิจัยข้อดังกล่าว โดยมีประเด็นคำถามในแต่ละชุด ดังนี้

- รูปแบบในการสื่อสารของท่านกับคนรัก ขณะอยู่ในองค์กรเป็นอย่างไรบ้าง

โดยมีประเด็นย่อยในเรื่องของการสื่อสารแบบเป็นทางการ/ไม่เป็นทางการ สื่อสารแบบสองทาง/ทางเดียว

- พฤติกรรมในการสื่อสารระหว่างท่านกับคนรักเป็นอย่างไร

โดยการให้กลุ่มตัวอย่าง บอกเล่าและยกตัวอย่างเหตุการณ์การสื่อสารระหว่างคู่รักในองค์กร เช่น การพูดคุยกันโดยตรง การใช้จดหมายหรือกระดาษโน้ต การสื่อสารผ่านเพื่อนร่วมงาน รวมไปถึงภาษาที่คู่รักใช้ในการสื่อสาร เป็นต้น

จากคำถามข้อนี้ เป็นการค้นหาผลกระทบของการสื่อสารของคู่รักที่อาจเกิดขึ้นกับการสื่อสารระดับบุคคลภายในองค์กร ในกิจกรรมต่างๆ ตามประเด็นย่อยที่ยกมา (ซึ่งในแบบสัมภาษณ์แต่ละชุดจะมีการใช้สรรพนามที่แตกต่างกันไปตามกลุ่มตัวอย่าง แต่เป็นคำถามในประเด็นเดียวกันทั้งหมด)

จากนั้น ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ไปประมวลผลเป็นแบบสอบถามเพื่อตอบปัญหานำในการวิจัยข้อดังกล่าว

แบบสอบถาม

โดยมีประเด็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับความถี่ในรูปแบบและพฤติกรรมการสื่อสารของคู่รักในองค์กร อันเป็นประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์ประกอบเข้ากับแนวคิดของรูปแบบในการสื่อสารของคู่รัก ดังตารางต่อไปนี้ (ดูภาคผนวก ข. และ ค. ประกอบ)

ตารางที่ 6 แสดงข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และการปรับเป็นคำถามในแบบสอบถามเรื่องรูปแบบและพฤติกรรมการสื่อสารของคู่รักในองค์กร

รูปแบบและพฤติกรรมการสื่อสารของคู่รักจากการสัมภาษณ์	ประเด็นคำถามในแบบสอบถาม (ความถี่ในการสื่อสาร)
<p>1. รูปแบบการสื่อสาร</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การสื่อสารแบบเป็นทางการ : คู่รักมักใช้ในกรณีที่ ต้องสื่อสารกันตามสายบังคับบัญชา หรืออยู่ต่อหน้า บุคคลอื่นที่ไม่คุ้นเคย ● การสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ : คู่รักชอบสื่อสารกันตลอดเวลา ใช้คำพูดอย่างเป็นกันเอง พูดคุยกันทุกเรื่องและได้ทุกเมื่อ ● การสื่อสารแบบสองทาง : คู่รักมีการพูดคุยปรึกษา กัน รับฟังกันและกัน บางครั้งก็มีการถกเถียงกันบ้าง ● การสื่อสารแบบทางเดียว : การฝากโน้ตข้อความ หรือจดหมาย การออกหรือรับคำสั่งเพียงฝ่ายเดียว แต่ในปริมาณน้อย 	<ol style="list-style-type: none"> 1. สื่อสารแบบเป็นทางการ เช่น สื่อสารตามสาย บังคับบัญชา เป็นต้น 2. สื่อสารแบบไม่เป็นทางการ เช่น สื่อสารได้ทุก เวลา การคุยเรื่องส่วนตัว เป็นต้น 3. สื่อสารแบบสองทาง เช่น ปรึกษาพูดคุยกัน ฟัง ความคิดเห็นกันและกัน เป็นต้น 4. สื่อสารแบบทางเดียว เช่น การรับหรือออก คำสั่งเพียงฝ่ายเดียว เป็นต้น
<p>2. พฤติกรรมสื่อสาร</p> <ul style="list-style-type: none"> ● คู่รักนิยมสื่อสารกันแบบตัวต่อตัวหรือพูดคุยกัน โดยตรง ● มีการฝากโน้ตถึงกันบ้าง กรณีที่คนรักไม่อยู่ที่โต๊ะ หรือติดต่อไม่ได้ ● คู่รักที่อยู่ต่างแผนกกันมักใช้โทรศัพท์ภายใน ในการ ติดต่อกัน ● โดยส่วนใหญ่คู่รักชอบติดต่อกันผ่านโทรศัพท์มือถือ เนื่องจากติดต่อได้ง่ายและเป็นส่วนตัว ● คู่รักมีการฝากข้อความผ่านเพื่อนร่วมงานหรือ ลูกน้องถึงคนรัก ในกรณีที่ติดต่อไม่ได้หรือไม่สะดวก ในการสื่อสาร ● คู่รักที่อยู่ในวัยหนุ่มสาวมักใช้คอมพิวเตอร์ในการ ติดต่อสื่อสารกับคนรัก ไม่ว่าจะเป็นการส่ง E-mail หรือโปรแกรมแชท หรือเว็บบล็อกต่างๆ ซึ่งมีทั้งที่ ได้ตอบกันได้ทันที และฝากข้อความทิ้งไว้ 	<ol style="list-style-type: none"> 5. การพูดคุยโดยตรง 6. การใช้จดหมาย/กระดาษโน้ต 7. การใช้โทรศัพท์ภายใน 8. การใช้โทรศัพท์มือถือ 9. การสื่อสารผ่านเพื่อนร่วมงาน/ลูกน้อง 10. การใช้ internet หรือ intranet เช่น E-mail โปรแกรมแชทต่างๆ เป็นต้น

ตารางที่ 6 (ต่อ)

รูปแบบและพฤติกรรมสื่อสารของคู่รัก จากการสัมภาษณ์	ประเด็นคำถามในแบบสอบถาม (ความถี่ในการสื่อสาร)
<p>3. วัจนภาษาที่คู่รักใช้ในการสื่อสาร</p> <ul style="list-style-type: none"> ● คู่รักมักมีการหยอกล้อกันเสมอ รวมทั้งพูดคุยกันอย่างสนิทสนมมากกว่าเพื่อนร่วมงานทั่วไป ● คู่รักมีการตำหนิตีเียนคู่รักตรงๆ บางครั้งก็ประชดประชันกัน ● ในขณะที่เดียวกัน คู่รักก็มักพูดปลอบใจกันและกัน ยามท้อแท้หรือเหนื่อยล้าเสมอ ● เวลามีปัญหาอะไร คู่รักฝ่ายหญิงบางคนมักปิดปากเงียบ ในขณะที่บางคู่จะเปิดอกคุยกัน ● หากคู่รักมีความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันก็จะถกเถียงกันตรงๆ และไม่ปล่อยให้ค้างคา 	<p>11. พูดคุยหรือหยอกล้อกันด้วยความสนิทสนม</p> <p>12. มีปากเสียงหรือประชดประชันกันในเรื่องทั่วไป</p> <p>13. การพูดปลอบประโลมให้กำลังใจกัน</p> <p>14. การพูดคุยกันอย่างเปิดเผย</p> <p>15. การถกเถียงกันในกรณีที่มีความคิดเห็นไม่ตรงกัน</p>
<p>4. อวัจนภาษาที่คู่รักใช้ในการสื่อสาร</p> <ul style="list-style-type: none"> ● คู่รักฝ่ายชายมักแสดงความรักใคร่คนรักผ่านแววตาหรือสีหน้า (อาการตาหวาน/ตาเยิ้ม) ● เวลาไม่พอใจ คู่รักฝ่ายหญิงมักแสดงอารมณ์ความรู้สึกผ่านทางสีหน้า(บึ้งตึง) ● คู่รักมักแสดงถึงความใกล้ชิดสนิทสนมกัน เช่น การนั่งติดกัน เป็นต้น ● คู่รักมีวิธีการปลอบใจคนรักด้วยการแตะบ่า โอบไหล่ ลูบหลัง หรือแตะมือ เพื่อให้กำลังใจคนรัก ● คู่รักช่วยรื้อนชอบแอบจับมือกัน บางครั้งก็เดินโอบไหล่อีกฝ่าย (ผู้ชายมักเป็นผู้กระทำ) 	<p>16. การแสดงความรักใคร่ผ่านแววตา สีหน้า</p> <p>17. การแสดงความไม่พอใจผ่านสีหน้า/ท่าทาง</p> <p>18. การแสดงความใกล้ชิดมากกว่าปกติ</p> <p>19. การสัมผัสเพื่อแสดงความเข้าใจ ให้กำลังใจ เช่น แตะบ่า โอบไหล่ เป็นต้น</p> <p>20. การโอบกอด/จับมือคนรัก ขณะอยู่ในองค์กร</p>

ผลจากแบบสอบถามในส่วนนี้ (ข้อ 1-20) จะเป็นข้อมูลเพื่อประกอบในการตอบปัญหาหน้าในการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า “รูปแบบและพฤติกรรมสื่อสารของความสัมพันธ์ฉันคนรักในองค์กรเดียวกัน เป็นอย่างไร”

2. เพื่อเก็บข้อมูลที่จะนำไปตอบปัญหานำในการวิจัยข้อที่ 2.1

ปัญหานำในการวิจัยข้อที่ 2.1 การสื่อสารของคู่รักมีผลกระทบต่อการสื่อสารระดับบุคคล ในองค์กรหรือไม่ อย่างไร

ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามรวมทั้งประเด็นย่อยในการสัมภาษณ์ทั้ง 4 กลุ่มตัวอย่างเพื่อตอบปัญหา
ดังกล่าว ไว้ดังนี้

แบบสัมภาษณ์

- กรุณายกตัวอย่างผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการสื่อสารของท่านกับคนรักต่อการสื่อสาร
ระดับบุคคลในองค์กร

โดยมีประเด็นย่อยในการสัมภาษณ์ คือ การหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง การแสดงความ
เคารพ/ให้เกียรติ ความถูกต้องในการใช้สรรพนาม การแสดงความสุภาพปฏิภาณไหวพริบ ทักษะ
ในการออกคำสั่งหรือสั่งงาน ทักษะในการให้คำแนะนำและ feedback ทักษะในการติดต่อรับส่ง
ข้อมูลระหว่างกัน ทักษะในการเขียน-รับฟังและการโน้มน้าวใจ ทักษะในการแลกเปลี่ยนข้อมูล
ข่าวสารทั้งในและนอกองค์กร

จากคำถามข้อนี้ เป็นการค้นหาผลกระทบของการสื่อสารของคู่รักที่อาจเกิดขึ้นกับการ
สื่อสารระดับบุคคลภายในองค์กร ในกิจกรรมต่างๆ ตามประเด็นย่อยที่ยกมา ซึ่งในแบบสัมภาษณ์
แต่ละชุดจะมีการใช้สรรพนามที่แตกต่างกันไปตามกลุ่มตัวอย่าง แต่เป็นคำถามในประเด็นเดียวกัน
ทั้งหมด

หลังจากนั้น ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลที่ได้จากคำถามในการสัมภาษณ์เหล่านี้ ไปออกแบบเป็น
แบบสอบถามเพื่อใช้ในการตอบปัญหานำในการวิจัยข้อที่ 2.1 ต่อไป

แบบสอบถาม

เพื่อหาคำตอบให้กับปัญหาข้อนี้ ผู้วิจัยได้ใช้คำถามเหมือนกันทั้ง 4 ชุด จะแตกต่างกันก็
เพียงสรรพนามที่ใช้ และคำชี้แจงให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม ซึ่งคำถามในส่วนของ
ผลกระทบต่อระดับบุคคลมีดังนี้

คำถามในส่วนนี้ผู้วิจัยได้นำตรรกะนี้ชี้วัดความสามารถในการสื่อสารระดับบุคคลในองค์กรของ Sriussadaporn-Charoenngam และ Jablin (1999) ตามที่ได้กล่าวไว้ในส่วนของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบทก่อนหน้ามาใช้เป็นคำถามเพื่อวัดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น โดยมีประเด็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการสื่อสารระหว่างคู่รัก อันเป็นข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ ประกอบเข้ากับแนวคิดเรื่องตรรกะนี้ชี้วัดความสามารถในการสื่อสาร ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 7 แสดงข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และการปรับเป็นคำถามในแบบสอบถามเรื่องผลกระทบต่อการสื่อสารระดับบุคคล

ผลกระทบระดับบุคคลจากการสัมภาษณ์	ประเด็นคำถามในแบบสอบถาม
<p>1. การหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง</p> <ul style="list-style-type: none"> ● หากไม่พอใจคนรักก็จะแสดงออกมาตรงๆ พูดให้ชัดเจน เพื่อป้องกันความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในภายหลัง ● เพื่อนร่วมงานอึดอัด เสียสุขภาพจิต 	<p>21. คู่รักมักแสดงความไม่พอใจคนรักอย่างตรงไปตรงมามากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น</p>
<p>2. การเคารพและการให้เกียรติ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● คู่รักมักแสดงการให้เกียรติกับคนรักของตนมากกว่าปกติ รวมไปถึงการแสดงความเกรงใจคนรักของตน แม้จะมีความคิดเห็นไม่ตรงกันก็ตาม ● บางครั้ง ความเป็นคนรักกัน ทำให้คู่รักขาดความละเอียดอ่อนในบางเรื่อง เช่น การพูดรุนแรงแบบไม่ทันยั้งคิด การแสดงอาการไม่ให้เกียรติ ลืมนึกถึงความรู้สึกหรือจิตใจฝ่ายตรงข้าม จนก่อให้เกิดความเข้าใจผิดและขัดแย้ง 	<p>22. คู่รักให้เกียรติและเคารพคนรักของเขา มากกว่าท่าน</p>
<p>3. วิธีการใช้สรรพนาม</p> <ul style="list-style-type: none"> ● คู่รักมีสรรพนามเรียกกันเอง เพื่อความสนิทสนม และไว้หยอกล้อกัน ● บางครั้งคนรักฝ่ายหญิงก็เรียกชื่อที่เอาไว้เรียกกันเล่นๆ ผิดกาลเทศะ ก่อให้เกิดความอึดอัดใจแก่ฝ่ายชาย และถูกเพื่อนร่วมงานล้อ 	<p>23. การที่คู่รักมีสรรพนามหรือชื่อพิเศษสำหรับเรียกกันเองช่วยกระชับความสัมพันธ์ระหว่างคู่รักมากขึ้น</p>

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ผลกระทบระดับบุคคลจากการสัมภาษณ์	ประเด็นคำถามในแบบสอบถาม
<p>4. การแสดงความรู้สึก</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การสื่อสารระหว่างคนรักจะเน้นความสนิทสนมมากกว่า ความสุภาพ เช่น การเรียกชื่อเล่น หรือสรรพนาม รวมไปถึง อากัปกิริยาอื่นๆ เช่น แหวตา ทำท่าง เป็นต้น แต่ทั้งนี้ก็ ขึ้นอยู่กับกาลและเทศะด้วย 	<p>24. คู่รักมักมองข้ามเรื่องความรู้สึกในการ สื่อสารกับคนรัก</p>
<p>5. ปฏิภาณไหวพริบ ไม่มีความคิดเห็น (ไม่มีผลกระทบ)</p>	<p>ไม่มีคำถาม</p>
<p>6. ทักษะในการออกคำสั่งหรือสั่งงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> ● คู่รักมีความตะขิดตะขวงใจในการสั่งงานคนรักของตน 	<p>25. คู่รักสามารถออกคำสั่งหรือสั่งงานคนรัก ของเขาได้อย่างสบายใจ</p>
<p>7. ทักษะในการให้คำแนะนำและ feedback</p> <ul style="list-style-type: none"> ● สามารถปรึกษางานกันได้ ● คู่รักฝ่ายหญิงไม่กล้าตำหนิตีตนคนรักเรื่องงาน ● ช่วยให้ง่ายต่อการวิพากษ์วิจารณ์งานของคนรัก เพราะ สนิทใจกัน ● ในการให้คำแนะนำหรือวิพากษ์งานของคนรัก คู่รักฝ่าย ชายใช้วิธีพูดให้ติดตลก เพื่อลดความรุนแรงทางอารมณ์ ฝ่ายหญิง 	<p>26. คู่รักยินดีให้และรับคำแนะนำ หรือ feedback จากคนรักของเขาเสมอ</p>
<p>8. ทักษะในการติดต่อรับส่งข้อมูลระหว่างกัน</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ติดต่อง่ายและรวดเร็ว เพราะสนิทและสบายใจในการ พุดคุย รวมทั้งไม่ต้องเกรงใจหากต้องตามงาน โดยเฉพาะงานเร่งด่วน 	<p>27. การมีคู่รักในองค์กร ช่วยให้การรับส่ง ข้อมูลง่ายดายขึ้น</p>
<p>9. ทักษะในการเขียนและการโน้มน้าวใจ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● คู่รักสามารถโน้มน้าวใจคนรักได้ง่ายกว่าเพื่อนร่วมงานคน อื่น ● เพื่อนร่วมงานสามารถไหว้วานให้คู่รักชักชวนให้อีกฝ่าย ตัดสินใจเรื่องใดๆ ได้ 	<p>28. คู่รักสามารถโน้มน้าวใจคนรักของเขาได้ ง่าย</p>

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ผลกระทบระดับบุคคลจากการสัมภาษณ์	ประเด็นคำถามในแบบสอบถาม
<p>10. ทักษะในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร</p> <ul style="list-style-type: none"> • คู่รักมักใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่กับคนรักของตน โดยเฉพาะเวลาพักเที่ยง จนไม่ค่อยคุยกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น บางครั้งเพื่อนร่วมงานก็ไม่ค่อยอยากเข้าไปร่วมวงด้วย • คู่รักยินดีให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่ หากต้องประสานงานกับคนรักของเขา • มีความรวดเร็วในการแลกเปลี่ยนข้อมูลกับคนรัก แม้จะอยู่ต่างแผนก 	<p>29. คู่รักมักใช้เวลาส่วนใหญ่พูดคุยกับคนรักมากกว่าเสวนากับคนอื่น</p>
<p>ข้อมูลเพิ่มเติมอื่นๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> • ไม่มีความเป็นส่วนตัว คู่รักฝ่ายชายรู้สึกอึดอัด 	<p>30. ความความอึดอัดของคู่รักที่มีคนรักอยู่ในองค์กรเดียวกัน</p>

โดยผลที่ได้จากคำถามในส่วนของผลกระทบในระดับบุคคล (ในข้อ 21-30) นั้น ก็จะนำไปตอบปัญหานำในการวิจัยข้อ 2.1 ที่ว่า "การสื่อสารของคู่รักมีผลกระทบต่อการสื่อสารในระดับบุคคล ภายในองค์กร หรือไม่ อย่างไร" นั่นเอง

3. เพื่อเก็บข้อมูลที่จะนำไปตอบปัญหานำในการวิจัยข้อที่ 2.2

นอกจากผลกระทบที่มีต่อการสื่อสารระดับบุคคลแล้ว การสื่อสารของคู่รักในองค์กร ยังอาจส่งผลกระทบต่อการสื่อสารในระดับกลุ่ม และระดับองค์กรได้ ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งคำถามเพื่อค้นหาคำตอบของปัญหานำในการวิจัยอีก 2 ข้อ ไว้ดังนี้

ปัญหานำในการวิจัยข้อที่ 2.2 การสื่อสารของคู่รักมีผลกระทบต่อการสื่อสารระดับกลุ่ม ในองค์กรหรือไม่ อย่างไร

ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามรวมทั้งประเด็นย่อยในการสัมภาษณ์ทั้ง 4 กลุ่มตัวอย่างเพื่อตอบปัญหาดังกล่าว ไว้ดังนี้

แบบสัมภาษณ์

สำหรับแนวคำถามในแบบสัมภาษณ์แต่ละชุด จะมีความแตกต่างไปตามสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง แต่มีประเด็นย่อยอันเป็นกิจกรรมการสื่อสารระดับกลุ่มที่อาจได้รับผลกระทบจากการสื่อสารของคู่รักเหมือนกัน ซึ่งผู้วิจัยจะยกประเด็นเหล่านั้นในส่วน of แบบสัมภาษณ์ของคู่รักเพียงอย่างเดียว ดังนี้

- การสื่อสารของท่านกับคู่รักเคยส่งผลกระทบต่อสื่อสารระดับกลุ่มหรือไม่ อย่างไรบ้าง (กรุณายกตัวอย่าง)

ประเด็นย่อยในการซักถามเพิ่มเติม ได้แก่ การมอบหมายงาน การประชุม การแสดงความคิดเห็น การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การนำเสนอ การควบคุมอารมณ์ การจัดการความขัดแย้ง การติดตามและประเมินผล การสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มอื่น การสร้างความรู้สึกที่ดีร่วมกัน และการสร้างความสัมพันธ์ส่วนบุคคล

จากคำถามข้อนี้ เป็นการค้นหาผลกระทบของการสื่อสารของคู่รักที่อาจเกิดขึ้นกับการสื่อสารระดับกลุ่มภายในองค์กร ในกิจกรรมต่างๆ ตามประเด็นย่อยที่ยกมา

แบบสอบถาม

เมื่อได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ในส่วน of ผลกระทบ of ความสัมพันธ์ฉันคนรักต่อการสื่อสารระดับกลุ่มแล้ว ผู้วิจัยจึงนำไปสร้างเป็นแบบสอบถามเพื่อตอบปัญหาในการวิจัยข้อที่ 2.2 ได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 8 แสดงข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และการปรับเป็นคำถามในแบบสอบถามเรื่องผลกระทบระดับกลุ่ม

ผลกระทบระดับกลุ่มจากการสัมภาษณ์	ประเด็นคำถามในแบบสอบถาม
<p>1. การมอบหมายงานในกลุ่ม</p> <ul style="list-style-type: none"> ● เกิดอคติในการมอบหมายงาน : คู่รักจะมอบหมายงานดีๆ หรืองานเบาๆ ให้คนรักของตน รวมทั้งเลือกงานที่จะได้ทำงานด้วยกันมากกว่างานเดี่ยว 	31. การมีคู่รักในองค์กรก่อให้เกิดอคติในการมอบหมายงานให้กับคนรักของเขา
<p>2. การประชุมและการแสดงความคิดเห็น</p> <ul style="list-style-type: none"> ● บางคู่ก็เอออออกับคนรักของตน แม้จะเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ตาม (รักษาน้ำคนรัก) ● บางคู่ หากไม่เห็นด้วยก็เถียงกัน แรกๆ ก็ใช้เหตุผล แต่หากยังตกลงกันไม่ได้ก็จะทะเลาะกันรุนแรง จนอีกฝ่ายต้องยอมแพ้ ● ไม่เต็มใจอย่างที่ควรจะเป็น หากมีคนรักอยู่ด้วย (กรณีไม่เห็นด้วย) เกรงใจอีกฝ่าย ● ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาไม่กล้าแสดงความคิดเห็นเชิงลบ หรือพูดเชิงนินทาให้คู่รักฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งฟัง เพราะเกรงว่าจะเข้าหูอีกฝ่าย (กลัวความลับรั่วไหล) 	32. ขณะประชุม คู่รักสามารถแสดงความคิดเห็นที่ไม่ตรงกับคนรักของเขาได้อย่างตรงไปตรงมา
<p>3. การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารภายในกลุ่ม</p> <ul style="list-style-type: none"> ● เพื่อนร่วมงาน สามารถฝากงานผ่านคนรักได้ ช่วยงานให้ง่ายและรวดเร็วขึ้น 	33. คู่รักในองค์กรสามารถแลกเปลี่ยนข่าวสารกับคนรักของเขาได้อย่างเข้าใจในเวลาอันรวดเร็ว
<p>5. การนำเสนองานภายในกลุ่ม</p> <ul style="list-style-type: none"> ● คู่รักเข้าใจกันได้ง่ายกว่าคนอื่นๆ เพราะมีเบื้องหลัง (background) ที่เหมือนหรือคล้ายกัน 	34. คู่รักในองค์กรสามารถเข้าใจในสิ่งที่คนรักของเขานำเสนอได้เร็วกว่าคนอื่น
<p>6. การควบคุมอารมณ์ในที่ประชุม</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ฝ่ายหญิง ไม่มีการควบคุมอารมณ์ แสดงออกชัดเจนฝ่ายชายส่วนใหญ่จะควบคุมอารมณ์ได้ดีกว่า 	35. คู่รักมักไม่เก็บอารมณ์ เมื่อไม่พอใจคนรักของเขา

ผลกระทบระดับกลุ่มจากการสัมภาษณ์	ประเด็นคำถามในแบบสอบถาม
<p>7. การจัดการความขัดแย้งภายในกลุ่ม</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ไม่เห็นด้วยคือไม่เห็นด้วย เกือบ ทะเลาะกัน บรรยายากศาмаค ● หากไม่จบในที่ประชุม จนเกิดบรรยายากศาмаค เมื่ออารมณ์ทั้งสองฝ่ายเย็นลง มักปรับความเข้าใจกัน 	<p>36. คู่รักสามารถจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้โดยง่าย โดยไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งในระดับกลุ่ม</p>
<p>8. การติดตามประเมินผลภายในกลุ่ม</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ช่วยตรวจสอบงานกันเอง 	<p>37. คู่รักสามารถถามไถ่ พุดคุยถึงปัญหาอุปสรรคในการทำงานและตักเตือนคนรักของเขาได้อย่างตรงไปตรงมา</p>
<p>9. การสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มอื่น</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ขาดมนุษยสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ● คู่รักที่ทะเลาะกันบ่อยๆ จะส่งผลกระทบต่อสภาพจิตของผู้ร่วมงาน รวมทั้งเกิดบรรยายากศาмаค “มาค” ในที่ทำงาน เหมือนผู้ร่วมงานต้องเลือกฝ่ายเลือกข้าง (กรณีคู่รักทำงานด้วยกัน) ● ฝ่ายหญิงมักมีการหึงหวงเกิดขึ้น หากคนรักของตนเข้าไปใกล้ชิดสนิทสนมกับผู้หญิงคนอื่น ๆ (ไม่ไว้ใจ) ● ผู้ร่วมงานที่เป็นผู้หญิงลำบากใจในการพุดคุยกับฝ่ายชาย เหมือนตกอยู่ในสายตาของคู่รักฝ่ายหญิงตลอดเวลา ● ผู้ร่วมงานฝ่ายหญิงบางคนถูกคุกคามจากคู่รักฝ่ายหญิง ทั้งการแสดงท่าที วาจาประชดประชัน ถากถาง จนเกิดความรู้สึกอึดอัด รู้สึกแยะ 	<p>38. คู่รักมักชอบอยู่กับคนรักมากกว่ารวมกลุ่มกับผู้อื่น</p>
<p>10. การสร้างความรู้สึกที่ดีร่วมกันภายในกลุ่ม</p> <ul style="list-style-type: none"> ● คู่รักยินดีช่วยเหลือและให้กำลังใจกัน 	<p>39. คู่รักมักชมเชย แสดงความยินดี คนรักของเขาอยู่เสมอ</p>
<p>11. การสร้างความสัมพันธ์ ปรึกษาพุดคุยเรื่องส่วนตัวกันภายในกลุ่ม</p> <ul style="list-style-type: none"> ● คู่รักชอบพุดคุยเรื่องส่วนตัวในที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องลูก เรื่องบ้าน เรื่องพ่อแม่ ● คู่รักไม่ค่อยแยกเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัวออกจากกัน บางครั้งหากทะเลาะหรือโกรธกันอยู่ ก็จะลามมาลงกับงานด้วย 	<p>40. คู่รักมักพุดคุยเรื่องส่วนตัวกับคนรักในเวลางานเสมอ</p>

จากข้อมูลที่ได้ในส่วนนี้ (ข้อ 31-40) สามารถนำไปตอบปัญหานำการวิจัยข้อที่ 2.2 ที่ว่า “การสื่อสารของคูรั๊กมีผลกระทบต่อสื่อสารในระดับกลุ่มภายในองค์กร หรือไม่ อย่างไร” ซึ่งจะ เป็นผลต่อเนื่องจากผลกระทบในระดับบุคคล

4. เพื่อเก็บข้อมูลที่จะนำไปตอบปัญหานำในการวิจัยข้อที่ 2.3 อันเป็นปัญหานำในการวิจัยข้อสุดท้ายของการวิจัยในครั้งนี้คือ

ปัญหานำในการวิจัยข้อที่ 2.3 การสื่อสารของคูรั๊กมีผลกระทบต่อสื่อสารระดับองค์กรหรือไม่ อย่างไร

ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามรวมทั้งประเด็นย่อยในการสัมภาษณ์ทั้ง 4 กลุ่มตัวอย่างเพื่อตอบปัญหาดังกล่าว ไว้ดังนี้

แบบสัมภาษณ์

สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการตอบปัญหานำในการวิจัยข้อนี้ ผู้วิจัยจะถามถึงกิจกรรมหรือเหตุการณ์ต่างๆ ในการสื่อสารระดับองค์กรที่เป็นผลกระทบมาจากความสัมพันธ์หรือการสื่อสารของคูรั๊ก โดยมีประเด็นดังต่อไปนี้

- ท่านคิดว่าการสื่อสารกับคนรักของท่านสามารถส่งผลกระทบต่อสื่อสารในระดับองค์กรได้หรือไม่ อย่างไร (กรุณายกตัวอย่าง)

โดยมีประเด็นย่อยที่ใช้ในการซักถามเพิ่มเติม ได้แก่ การสื่อสารจัดการและเอกลักษณ์ขององค์กร กระแสโลกาภิวัตน์และเทคโนโลยีที่มีผลต่อองค์กร การให้ข้อมูลแก่บุคลากรในการทำงาน การใช้สื่อในการสื่อสารขององค์กร การติดตาม ประเมินผล และรายงานผลต่อองค์กร โครงสร้างและเครือข่ายของการสื่อสารในองค์กร วิธีการเสริมสร้างเครือข่ายอย่างเป็นทางการ วิธีการเสริมสร้างเครือข่ายอย่างไม่เป็นทางการ และผลลัพธ์ขององค์กรที่มีความสามารถในการสื่อสาร

จากคำถามข้อนี้ เป็นการค้นหาผลกระทบของการสื่อสารของคูรั๊กที่อาจเกิดขึ้นกับการสื่อสารระดับกลุ่มภายในองค์กร ในกิจกรรมต่างๆ ตามประเด็นย่อยที่ยกมา

จากคำถามในข้อนี้ เป็นคำถามเพื่อเก็บข้อมูลในส่วนของผลกระทบของการสื่อสารของคูรั๊กต่อการสื่อสารในองค์กรระดับสุดท้ายคือระดับองค์กร ซึ่งในแบบสัมภาษณ์แต่ละชุดจะมีการใช้

สรรพนามที่แตกต่างกันไปตามกลุ่มตัวอย่าง แต่เป็นคำถามในประเด็นเดียวกันทั้งหมด และผู้วิจัยได้ขอให้กลุ่มตัวอย่างช่วยยกเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่เคยเกิดขึ้นในแต่ละคำถามด้วย เพื่อเป็นข้อมูลประกอบ ในการนำมาประมวลและสร้างเป็นแบบสอบถามในการตอบปัญหานำในการวิจัยข้อที่ 2.3 ต่อไป

เมื่อผู้วิจัยได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างนำร่องแล้ว จึงนำมาลดทอนข้อมูล และจัดหมวดหมู่ตามปัญหานำในการวิจัย โดยยึดแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปรับปรุงเป็นแบบสอบถามปลายปิดส่วนสุดท้าย โดยมีรายละเอียดดังนี้

แบบสอบถาม

ประเด็นคำถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ในส่วนของผลกระทบต่อการสื่อสารในระดับองค์กร เพื่อตอบปัญหานำในการวิจัยข้อสุดท้ายนั้น ผู้วิจัยได้ยกตัวอย่างเหตุการณ์อันเป็นผลกระทบที่ได้รับจากการสื่อสารของคูรั๊กในองค์กรที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยมีประเด็นดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 9 แสดงข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และการปรับเป็นคำถามในแบบสอบถามเรื่องผลกระทบระดับองค์กร

ผลกระทบระดับองค์กรจากการสัมภาษณ์	ประเด็นคำถามในแบบสอบถาม
<p>1. การสื่อสารจัดการ และการทำงานเป็นทีมภายในองค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> • การทำงานเป็นทีมของคูรักนั้น จะมีความราบรื่นมาก หากเป็นลักษณะการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร แต่จะตืดๆ ชัดๆ กระทอนกระแท่น หากเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เนื่องจากความคิดเห็นไม่ค่อยตรงกัน 	<p>41. คูรักสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมกับคนรักได้เป็นอย่างดี</p>
<p>2. การฝึกอบรม และบรรทัดฐานในการทำงานในองค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> • ในการฝึกอบรมหรือดูงานนั้น คูรักจะตัดสินใจเข้าร่วมจากการเข้าร่วมงานของคนรักของตน ดังนั้นหากอยากให้ใครไปต้องชักชวนให้อีกฝ่ายไปด้วยเพื่อใช้ในการต่อรอง • คูรักมีบรรทัดฐานในการตัดสินใจ หรือการทำงานกับคนรักต่างจากเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ เช่น กรณีที่ทำผิดพลาดเหมือนกัน คูรักจะตัดสินคนรักของตนไม่เท่ากันกับความผิดพลาดของเพื่อนร่วมงาน โดยบางรายจะเข้าข้างคนรัก ขณะที่บางรายโดยเฉพาะฝ่ายชาย จะตัดสินลงโทษหรือตำหนิคนรักของตนมากกว่าคนอื่น เพื่อแสดงความรับผิดชอบให้ผู้ร่วมงานคนอื่นเห็น และรับรู้ว่าความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่มีผลต่อคำตัดสินรวมทั้ง เป็นการแสดงออกถึงความสามารถในการแยกแยะเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัวของตนเอง 	<p>42. คูรักมักจะตอบรับเข้าร่วมการอบรมหรือดูงานหากมีคนรักของเขาไปด้วย</p> <p>43. คูรักมีบรรทัดฐานในการทำงานกับคนรักของเขา แตกต่างจากผู้ร่วมงานคนอื่น</p>
<p>3. การให้ข้อมูลเพื่อพัฒนาองค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> • คูรักที่เป็นสายบังคับบัญชา หรือมีฝ่ายหนึ่งอยู่ในตำแหน่งบริหาร มักเสนอแนวคิดในการพัฒนาองค์กร เช่น การจัดสัมมนา การฝึกอบรม ในที่ประชุม เพราะมั่นใจว่าอีกฝ่ายที่เป็นผู้บริหารต้องช่วยสนับสนุนความคิดนี้ 	<p>44. คูรักมีความคิดที่จะร่วมกันพัฒนาองค์กร</p>

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ผลกระทบระดับองค์กรจากการสัมภาษณ์	ประเด็นคำถามในแบบสอบถาม
<p>4. การใช้สื่อในการสื่อสารขององค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> • คู่รักชอบใช้สื่อขององค์กรมาใช้ในการสื่อสารหากันเสมอ (โดยเฉพาะคู่รักที่อยู่ต่างแผนกกัน) เช่น โทรศัพท์มือถือ โทรศัพท์ภายใน รวมทั้ง เครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อส่ง e-mail หรือใช้โปรแกรมแชทอย่าง MSN เป็นเวลาครั้งละนานๆ 	45. คู่รักมักใช้สื่อขององค์กรในการสื่อสารกับคนรักเป็นประจำ
<p>5. การติดตาม ประเมินผล และรายงานผลต่อองค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> • คู่รักมักมีการประเมินผลงานขององค์กรเสมอ 	46. คู่รักให้ความสนใจ ติดตาม และประเมินผลงานขององค์กรอยู่เสมอ
<p>6. โครงสร้างและเครือข่ายของการสื่อสารในองค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> • ความสัมพันธ์ของคู่รักในสายบังคับบัญชาเอื้อต่อการสื่อสารในองค์กร โดยเฉพาะการสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ • คู่รักไม่ค่อยถนัดที่จะสื่อสารกับคนรักในรูปแบบที่เป็นทางการ ทำได้ในยามจำเป็น แต่จะรู้สึกขัดเขินเล็กน้อย ถ้าเลือกได้ชอบแบบสนิทสนมมากกว่า 	47. ความสัมพันธ์คู่รักต่างเอื้อต่อการสร้างเครือข่ายภายในองค์กร
<p>7. วิธีการเสริมสร้างเครือข่ายอย่างเป็นทางการ</p> <ul style="list-style-type: none"> • เวลาไปสัมมนานอกสถานที่หลายๆ วัน หากคู่รักคู่ใดพาลูกเล็กเด็กแดงไป การสัมมนาครั้งนั้นก็จะมีคึกคักๆ มากขึ้น เพราะเด็กๆ จะเป็นตัวเชื่อมความสัมพันธ์ (สำหรับคนรักเด็ก) แต่บางครั้งก็เป็นภาระแก่เพื่อนร่วมงานอยู่บ้าง เนื่องจากต้องช่วยกันดูแล 	48. คู่รักให้ความสนใจและเข้าร่วมการสัมมนาหรือประชุมประจำปีขององค์กรอยู่เสมอ
<p>8. วิธีการเสริมสร้างเครือข่ายอย่างไม่เป็นทางการ</p> <ul style="list-style-type: none"> • คู่รักคิดว่าตนเองกับตนเองวางตัวได้ดีแล้ว รวมทั้งความพยายามสานและรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้ร่วมงานคนอื่นๆ ให้ดีที่สุด 	49. คู่รักมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ผลกระทบระดับองค์กรจากการสัมภาษณ์	ประเด็นคำถามในแบบสอบถาม
<p>9. การมีภาพลักษณ์ที่ดีและได้รับการยอมรับจากสังคมของสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> ● คู่รักที่แสดงอาการเหงงหวงอย่างไม่มีเหตุผล ต่อหน้าบุคคลภายนอก นอกจากจะทำลายความรู้สึกอันดีของเพื่อนร่วมงานแล้ว ยังเป็นการทำลายภาพลักษณ์ของแผนก หรือขององค์กรอีกด้วย (เคยมีลูกค้ำมาถามว่า เขาเป็นอะไร ทำไมถึงต้องแสดงอาการคุกคามเหงงหวงสามี่ขนาดนั้น... ภรรยาอยู่ในช่วงตั้งครรภ์) ● คู่รักที่เป็นเจ้าของกิจการ เคยทะเลาะกันอย่างรุนแรงมากในที่ประชุม ฝ่ายชายด่าฝ่ายหญิงต่อหน้าเด็กที่เพิ่งมาทำงานได้ 3 วัน ส่งผลให้เด็กคนนั้นตัดสินใจลาออก และหลังจากนั้นไม่นาน ก็มีคนนอกที่ทำงานในวงการเดียวกันมาซักถามรายละเอียดเรื่องนี้กับพนักงานคนอื่น รวมทั้ง มีเด็กใหม่ๆ ทอยลาออกจากที่นี่ ด้วยเหตุผลจากใจว่าทนพฤติกรรมของเจ้านายไม่ไหว 	<p>50. ความสัมพันธ์ของคู่รักเคยก่อให้เกิดผลเสียต่อภาพลักษณ์ขององค์กร</p>
<p>ข้อมูลเพิ่มเติมอื่นๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ผู้บังคับบัญชาของคู่รัก ไม่รู้ลึกว่าการสื่อสารของคู่รักในองค์กรมีผลต่อการสื่อสารภายในองค์กร เพราะมั่นใจในวุฒิภาวะของคู่รักเหล่านั้น แม้ไม่ค่อยได้ร่วมงาน หรือมีความใกล้ชิดสนิทสนมกันนักก็ตาม 	

จากข้อมูลที่ได้ในส่วนนี้ (ข้อ 41-50) สามารถนำไปตอบปัญหานำการวิจัยข้อที่ 2.3 ที่ว่า “การสื่อสารของคู่รักมีผลกระทบต่อการสื่อสารในระดับองค์กร หรือไม่ อย่างไร”

เมื่อสร้างแบบสอบถามปลายปิดชุดแรกแล้ว ผู้วิจัยได้นำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างนำร่องกลุ่มเดิมอีกครั้ง เพื่อตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม และนำกลับมาปรับปรุงอีกครั้ง อัน

เป็นที่มาของแบบสอบถามชุดที่ 2 ซึ่งมีความแตกต่างจากแบบสอบถามชุดที่ 1 เพียงแค่ตัดคำว่า "ผลกระทบ" ในส่วนของผลกระทบของการสื่อสารของคู่รักต่อการสื่อสารระดับต่างๆ ในองค์กร เพื่อให้ข้อความในแบบสอบถามมีน้ำหนักอ่อนลงและเพิ่มความเป็นไปได้ที่จะได้ข้อมูลตรงกับความจริงในการตอบคำถามของกลุ่มตัวอย่างด้วยการเพิ่มใบปะหน้าอธิบายในแบบสอบถามทุกชุด

จากแบบสอบถามในส่วนของผลกระทบต่อการสื่อสารในองค์กร (ส่วนที่ 3) ของแบบสอบถามนี้ จะเป็นข้อมูลในการตอบปัญหานำในการวิจัยข้อที่ 2 ที่ว่า **การสื่อสารของคู่รักมีผลกระทบต่อการสื่อสารในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร ภายในองค์กรหรือไม่** อย่างไรก็ตาม ในระดับที่ชัดเจนยิ่งขึ้นคือ สามารถทราบถึงผลกระทบของการสื่อสารของคู่รักทั้ง 3 ระดับในองค์กร

ในส่วนของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประเภทแบบสอบถามปลายปิดที่ใช้สำหรับเก็บข้อมูลนั้น ผู้วิจัยได้สรุปรวบรวมประเด็นคำถามจากแบบสอบถามทั้ง 4 ชุด โดยอ้างอิงจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มานำเสนอรูปแบบของตารางที่ 10 ดังนี้

ตารางที่ 10 แสดงแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย กับประเด็นคำถามในแบบสอบถาม

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย	ประเด็นคำถาม
<ul style="list-style-type: none"> รูปแบบการสื่อสาร 	<ul style="list-style-type: none"> รูปแบบการสื่อสารของคูรักในองค์กรเป็นอย่างไร 1. สื่อสารแบบเป็นทางการ เช่น สื่อสารตามสายบังคับบัญชา เป็นต้น 2. สื่อสารแบบไม่เป็นทางการ เช่น สื่อสารได้ทุกเวลา การคุยเรื่องส่วนตัว เป็นต้น 3. สื่อสารแบบสองทาง เช่น ปรีกษาพูดคุยกัน ฟังความคิดเห็นกันและกัน เป็นต้น 4. สื่อสารแบบทางเดียว เช่น การรับหรือออกคำสั่งเพียงฝ่ายเดียว เป็นต้น
<ul style="list-style-type: none"> พฤติกรรมกรสื่อสาร 	<ul style="list-style-type: none"> คูรักใช้ช่องทางใดในการสื่อสาร 5. การพูดคุยโดยตรง 6. การใช้จดหมาย/กระดาษโน้ต 7. การใช้โทรศัพท์ภายใน 8. การใช้โทรศัพท์มือถือ 9. การสื่อสารผ่านเพื่อนร่วมงาน/ลูกน้อง 10. การใช้ internet หรือ intranet เช่น E-mail โปรแกรมแชทต่างๆ เป็นต้น
<ul style="list-style-type: none"> วจนภาษา 	<ul style="list-style-type: none"> วจนภาษาที่คูรักใช้ในการสื่อสาร 11. พูดคุยหรือหยอกล้อกันด้วยความสนิทสนม 12. มีปากเสียงหรือประชดประชันกันในกรณีความเห็นไม่ตรงกัน 13. การพูดปลอบประโลมให้กำลังใจกัน 14. การพูดคุยกันอย่างเปิดอก 15. การถกเถียงกันในกรณีที่มีความเห็นไม่ตรงกัน
<ul style="list-style-type: none"> อวจนภาษา 	<ul style="list-style-type: none"> อวจนภาษาที่คูรักใช้ในการสื่อสาร 16. การแสดงความรักใคร่ผ่านแววตา สีหน้า 17. การแสดงความไม่พอใจผ่านสีหน้า/ท่าทาง 18. การแสดงความใกล้ชิดมากกว่าปกติ 19. การสัมผัสเพื่อแสดงความเข้าใจ ให้กำลังใจ เช่น ตะบ่า โอบไหล่ เป็นต้น 20. การโอบกอด/จับมือคนรัก ขณะอยู่ในองค์กร

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ดรชชนี้ชีวิต ระดับบุคคล	ประเด็นคำถาม : แบบสอบถาม			
	สำหรับคู่รัก	สำหรับ เพื่อนร่วมงาน	สำหรับ ผู้บังคับบัญชา	สำหรับ ผู้บังคับบัญชา
● เลี่ยงความขัดแย้ง	21. ท่านมักแสดง ความไม่พอใจคน รักอย่าง ตรงไปตรงมา มากกว่าเพื่อน ร่วมงานคนอื่น	21. คู่รักมักแสดงความไม่พอใจคนรัก อย่างตรงไปตรงมามากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น		
● เคารพให้เกียรติ	22. ท่านให้เกียรติและ เคารพคนรัก มากกว่าเพื่อน ร่วมงานทั่วไป	22. คู่รักให้เกียรติและเคารพ คนรักของเขามากกว่าท่าน	22. คู่รักให้เกียรติและ เคารพคนรักของเขา มากกว่าท่านซึ่งเป็น ผู้บังคับบัญชา	
● การใช้สรรพนาม	23. ท่านรู้สึกว่าการมี สรรพนามหรือชื่อ พิเศษสำหรับคน รัก ช่วยกระชับ ความสัมพันธ์ ระหว่างท่านกับคน รักมากขึ้น	23. ท่านคิดว่าการที่คู่รักมีสรรพนามหรือชื่อพิเศษ สำหรับเรียกกันเองช่วยกระชับความสัมพันธ์ ระหว่างคู่รักมากขึ้น		
● ความสุภาพ	24. ท่านคิดว่าคนรัก เข้าใจท่านเสมอ จึงมักมองข้าม เรื่องของความ สุภาพในการ สื่อสารกับคนรัก	24. ท่านพบว่า คู่รักมักมองข้ามเรื่องความสุภาพ ในการสื่อสารกับคนรัก		
● การออกคำสั่ง	25. ท่านสามารถออก คำสั่งหรือสั่งงาน คนรักได้อย่าง สบายใจ	25. ท่านเห็นว่า คู่รักสามารถออกคำสั่งหรือสั่งงาน คนรักของเขาได้อย่างสบายใจ		
● การแนะนำ	26. ท่านยินดีให้และ รับคำแนะนำหรือ feedback จากคน รักของท่านเสมอ	26. ท่านพบว่า คู่รักยินดีให้และรับคำแนะนำ หรือ feedback จากคนรักของเขาเสมอ		

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ดรรชนีชี้วัด ระดับบุคคล	ประเด็นคำถาม : แบบสอบถาม			
	สำหรับคูรัก	สำหรับ เพื่อนร่วมงาน	สำหรับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	สำหรับ ผู้บังคับบัญชา
● การรับส่งข้อมูล	27. การมีคนรักใน องค์กร ช่วยให้การ รับส่งข้อมูล ง่ายดายขึ้น	27. ท่านคิดว่าการมีคูรักในองค์กร ช่วยให้การรับส่งข้อมูลง่ายดายขึ้น		
● การโน้มน้าวใจ	28. ท่านสามารถโน้มน้าวใจคนรักของท่านได้โดยง่าย	28. ท่านคิดว่า คูรักสามารถโน้มน้าวใจคนรักของเขาได้ง่ายกว่าท่าน		
● การแลกเปลี่ยน ข่าวสาร	29. ท่านมักใช้เวลาส่วนใหญ่พูดคุยกับคนรักมากกว่าเสวนากับคนอื่น	29. คูรักมักใช้เวลาส่วนใหญ่พูดคุยกับคนรักมากกว่าเสวนากับคนอื่น		
	30. ท่านรู้สึกอึดอัดกับการมีคนรักในองค์กรเดียวกัน	30. ท่านสามารถรับรู้ได้ถึงความอึดอัดของคูรักที่มีคนรักอยู่ในองค์กรเดียวกัน		

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ดรชนีชี้วัด ระดับกลุ่ม	ประเด็นคำถาม : แบบสอบถาม			
	สำหรับคู่รัก	สำหรับ เพื่อนร่วมงาน	สำหรับ ผู้ได้บังคับบัญชา	สำหรับ ผู้บังคับบัญชา
<ul style="list-style-type: none"> ● มอบหมายงาน 	31. การมีคนรักในองค์กรก่อให้เกิดอคติในการมอบหมายงานให้กับคนรักของตน	31. การมีคู่รักในองค์กรก่อให้เกิดอคติในการมอบหมายงานให้กับคนรักของเขา		
<ul style="list-style-type: none"> ● การประชุม ● การแสดงความคิดเห็น 	32. ในขณะที่ประชุม ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นที่ไม่ตรงกับคนรักได้อย่างตรงไปตรงมา	32. ขณะประชุม คู่รักสามารถแสดงความคิดเห็นที่ไม่ตรงกับคนรักของเขาได้อย่างตรงไปตรงมา		
<ul style="list-style-type: none"> ● แลกเปลี่ยนข้อมูล 	33. ท่านสามารถแลกเปลี่ยนข่าวสารกับคนรักได้อย่างเข้าใจในเวลาอันรวดเร็ว	33. คู่รักในองค์กรสามารถแลกเปลี่ยนข่าวสารกับคนรักของเขาได้อย่างเข้าใจในเวลาอันรวดเร็ว		
<ul style="list-style-type: none"> ● การนำเสนอ 	34. ในการประชุม คนรักของท่านสามารถเข้าใจในสิ่งที่ท่านนำเสนอได้เร็วกว่าคนอื่น	34. ในการประชุม คู่รักในองค์กรสามารถเข้าใจในสิ่งที่คนรักของท่านนำเสนอได้เร็วกว่าคนอื่น		
<ul style="list-style-type: none"> ● การควบคุมอารมณ์ 	35. ท่านมักไม่เก็บอารมณ์ เมื่อไม่พอใจคนรักของท่าน	35. คู่รักมักไม่เก็บอารมณ์ เมื่อไม่พอใจคนรักของเขา		
<ul style="list-style-type: none"> ● การลดความขัดแย้ง 	36. ท่านสามารถจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นกับคนรักได้ง่าย	36. คู่รักสามารถจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้โดยง่าย โดยไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งในระดับกลุ่ม		

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ดรรชนีชี้วัด ระดับกลุ่ม	ประเด็นคำถาม : แบบสอบถาม			
	สำหรับคูรัก	สำหรับ เพื่อนร่วมงาน	สำหรับ ผู้ได้บังคับบัญชา	สำหรับ ผู้บังคับบัญชา
● ติดตามประมวผล	37. ท่านสามารถ ถามได้ พุดคุยถึง ปัญหาและ อุปสรรคในการ ทำงาน และ ตักเตือนคนรักได้ อย่าง ตรงไปตรงมา	37. คูรักสามารถถามได้ พุดคุยถึงปัญหา อุปสรรคในการทำงานและตักเตือนคนรักของเขา ได้อย่างตรงไปตรงมา		
● ความสัมพันธ์กับ กลุ่มอื่น	38. ท่านชอบอยู่กับ คนรักมากกว่า รวมกลุ่มกับผู้อื่น	38. คูรักมักชอบอยู่กับคนรักมากกว่ารวมกลุ่มกับผู้อื่น		
● การสร้างความ รู้สึกดี	39. ท่านชมเชย แสดงความยินดี คนรักอยู่เสมอ	39. คูรักมักชมเชย แสดงความยินดี คนรักของเขาให้คุณฟังอยู่เสมอ		
● การสื่อสารจัดการ และการปรึกษา พุดคุย	40. ท่านมักพุดคุย เรื่องส่วนตัวกับ คนรักในเวลา งาน	40. คูรักมักพุดคุยเรื่องส่วนตัวกับคนรักในเวลางานเสมอ		
● การทำงานเป็นทีม	41. ท่านสามารถ ทำงานเป็นทีม กับคนรักได้เป็น อย่างดี	41. คูรักสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมกับคนรักได้เป็น อย่างดี		
● การฝึกอบรม	42. ท่านมีแนวโน้มที่ จะเข้าร่วมการ อบรมหรือดูงาน ที่มีคนรักของ ท่านไปด้วย	42. คูรักมักจะตอบรับเข้าร่วมการอบรมหรือดูงาน หากมีคนรักของเขาไปด้วย		

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ดรชนีชี้วัด ระดับองค์กร	ประเด็นคำถาม : แบบสอบถาม			
	สำหรับคูรัก	สำหรับเพื่อน ร่วมงาน	สำหรับ ผู้บังคับบัญชา	สำหรับ ผู้บังคับบัญชา
● บรรทัดฐาน การทำงาน	43. ท่านมีบรรทัดฐานในการ ทำงานกับคนรัก แตกต่างจากผู้ร่วมงาน คนอื่น	43. คูรักมีบรรทัดฐานในการทำงานกับคนรักของเขา แตกต่างจากผู้ร่วมงานคนอื่น		
● การให้ข้อมูล	44. ท่านและคนรักมี ความคิดที่จะร่วมกัน พัฒนาองค์กร	44. คูรักมีความคิดที่จะร่วมกันพัฒนาองค์กร		
● การใช้สื่อ	45. ท่านใช้สื่อขององค์กรใน การสื่อสารกับคนรักเป็น ประจำ	45. คูรักมักใช้สื่อขององค์กรในการสื่อสารกับคนรักเป็น ประจำ		
● การประเมินผล	46. ท่านและคนรักติดตาม และประเมินผลงานของ องค์กรอยู่เสมอ	46. คูรักให้ความสนใจ ติดตาม และ ประเมินผลงานขององค์กรอยู่เสมอ		
● การสร้าง เครือข่าย	47. ความสัมพันธ์ของท่าน กับคนรักเอื้อต่อการ สร้างเครือข่ายภายใน องค์กร	47. ความสัมพันธ์คูรักต่างเอื้อต่อการ สร้างเครือข่ายภายในองค์กร		
● การสร้าง เครือข่ายอย่าง เป็นทางการ	48. ท่านและคนรักเข้าร่วม การสัมมนา หรือประชุม ประจำปีขององค์กรอยู่ เสมอ	48. คูรักให้ความสนใจและเข้าร่วมการสัมมนา หรือประชุมประจำปีขององค์กรอยู่เสมอ		
● การสร้าง เครือข่ายอย่างไม่ เป็นทางการ	49. ท่านและคนรักมี ความสัมพันธ์อันดีกับ เพื่อนร่วมงาน	49. คูรักมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ		
● ภาพลักษณ์ของ องค์กร	50. ความสัมพันธ์ของท่าน กับคนรักเคยก่อให้เกิด ผลเสียต่อภาพลักษณ์ ขององค์กร	50. ความสัมพันธ์ของคูรักเคยก่อให้เกิดผลเสียต่อ ภาพลักษณ์ขององค์กร		

การทดสอบเครื่องมือ

เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่อาศัยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) และแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล เพราะฉะนั้น การทดสอบเครื่องมือจึงมีลักษณะเป็นลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview)

ในการทดสอบความตรง (Validity) ของแบบสัมภาษณ์นั้น ผู้วิจัยใช้วิธี panel approach โดยเสนอแบบสัมภาษณ์ให้อาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการที่พิจารณาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาและตรวจความถูกต้องตามแนวคิดทฤษฎี จากนั้นจึงนำแบบสัมภาษณ์ดังกล่าวไปทำการทดสอบเบื้องต้น (pilot test) กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคุ้รัก เพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา จำนวน 4 คน แล้วนำผลที่ได้มาปรับปรุงแนวทางการสัมภาษณ์ เพื่อให้แน่ใจว่าแบบสัมภาษณ์ดังกล่าวสามารถใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างนำร่องได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

แบบสอบถาม (Questionnaire)

เมื่อเสร็จสิ้นการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างจำนวน 24 คน แล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ประมวลข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ตามปัญหามาในการวิจัย ส่งกลับไปยังกลุ่มตัวอย่างนำร่องที่ให้สัมภาษณ์ยืนยันความถูกต้อง (Validity) ของข้อมูลอีกครั้ง จากนั้น ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลที่ได้มาปรับข้อคำถามในแบบสอบถามให้ถูกต้อง และเหมาะสม แล้วจึงนำเครื่องมือดังกล่าวไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน (ต่อแบบสอบถาม 1 ชุด) รวมเป็น 120 คน เพื่อนำผลที่ได้มาคำนวณค่าความเที่ยง (Reliability) ด้วยโปรแกรม SPSS for Window โดยได้ค่าความเที่ยงดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 11 แสดงค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้ง 4 ชุด

ชุดแบบสอบถาม (30 ชุด)	ค่าความเที่ยง (Cronbach's Alpha)
1. ชุดคุ้รัก	.939
2. ชุดเพื่อนร่วมงาน	.938
3. ชุดผู้ได้บังคับบัญชา	.919
4. ชุดผู้บังคับบัญชา	.931

จากการคำนวณค่าความเที่ยง (Reliability) ด้วยสถิติ Cronbach's Alpha ในแต่ละชุดนั้น จะเห็นว่า ค่าที่ได้มาทั้งหมดเข้าใกล้ 1.0 ดังนั้น แบบสอบถามดังกล่าวจึงมีความเที่ยงค่อนข้างสูง

วิธีการเก็บข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างนำร่องที่เป็นคู่รักที่ทำงานอยู่ในองค์กรเดียวกัน ตามการสุ่มตัวอย่างแบบอสุติมาตร เป็นจำนวน 6 คู่ คือชายและหญิง อย่างละ 6 คน รวมจำนวน 12 คน และสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาของ คู่รักดังกล่าว ตามลำดับ จากการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง องค์กรละ 1 คน คือ เป็นเพื่อนร่วมงาน หรือผู้ได้บังคับบัญชา 1 คน และผู้บังคับบัญชา 1 คน รวมทั้งสิ้น 24 คน โดยได้เก็บข้อมูล ในช่วงเวลาเดือนพฤศจิกายน-ธันวาคม 2550
2. หลังจากได้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างนำร่องแล้ว ผู้วิจัยจึงนำผลที่ได้มาลดทอนข้อมูล และปรับปรุงเป็นแบบสอบถามปลายปิด แล้วนำไปถามกลุ่มตัวอย่างอีกครั้งเพื่อวัดความตรง
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงจากข้อ 2 มาทดสอบความเที่ยงจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 120 คน ที่อยู่ในองค์กรขนาดใหญ่ทั้ง 3 องค์กร คือ องค์กรรัฐ เอกชน และรัฐวิสาหกิจ แล้วจึง ดำเนินการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างที่เหลืออีก 72 คน
4. จากนั้น จึงนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการลดทอนข้อมูล (Data reduction) และแจกแจงความถี่ของข้อมูล หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเฉลี่ย แล้วจึงทำการ วิเคราะห์ผลที่ได้

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างทั้งจากกลุ่มตัวอย่างนำร่อง และกลุ่มตัวอย่างจริงนั้น มีทั้ง ข้อมูลเชิงคุณภาพและข้อมูลเชิงปริมาณ โดยข้อมูลเชิงคุณภาพ จะได้จากการสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัย ได้นำเสนอไปแล้วในตอนต้น เหลือเพียงส่วนข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถามปลายปิด ซึ่ง มีวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อตอบปัญหาในการวิจัย มีวิธีการที่แตกต่างกันไปตาม ปัญหาในการวิจัยแต่ละข้อ ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

ปัญหานำในการวิจัยข้อที่ 1 รูปแบบและพฤติกรรมการสื่อสารของความสัมพันธ์ฉันคนรัก ในองค์กรเดียวกัน เป็นอย่างไร

ในส่วนนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลรูปแบบและพฤติกรรมการสื่อสาร ทั้งวัจนภาษา และอวัจนภาษาของคู่รักในองค์กร โดยการใช้องค์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ด้วย

วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และใช้สถิติเชิงอนุมานโดยการทดสอบค่าเฉลี่ย (Mann-Whitney Test และ Kruskal-Wallis Test) เพื่อตอบปัญหานำในการวิจัยและวัตถุประสงค์การวิจัย ตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้รัก เพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา ต่อความถี่ของรูปแบบ และพฤติกรรมการสื่อสารของผู้รักในองค์กร

ในการให้คะแนน เพื่อวัดระดับความถี่ของรูปแบบและพฤติกรรมการสื่อสารของผู้รักในองค์กรเดียวกันในแบบสอบถามนั้น ผู้วิจัยได้แบ่งคะแนนตามระดับความถี่ไว้ทั้งสิ้น 4 ระดับ ดังนี้

บ่อยที่สุด(ทุกวัน)	3	คะแนน
บ่อย(3-6 วัน)	2	คะแนน
น้อย(1-2 วัน)	1	คะแนน
ไม่เคย	0	คะแนน

ในการประมวลผลคะแนน ผู้วิจัยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ยจากคำตอบของกลุ่มตัวอย่างในการสื่อสารแต่ละแบบ โดยแบ่งช่วงคะแนนสำหรับการแปลความหมายค่าเฉลี่ยตามสูตรการคำนวณเกณฑ์การประเมินค่าแบบเรียงอันดับ 4 ช่วง คือ

$$\frac{\text{คะแนนมากที่สุด (3)} - \text{คะแนนน้อยที่สุด (0)}}{\text{ช่วงของคะแนน (4)}} = 0.75$$

ดังนั้น ช่วงคะแนนสำหรับการแปลความหมายค่าเฉลี่ยจึงมีค่าเท่ากับ 0.8 ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 5 ช่วง ดังนี้

0 – 0.75	=	ระดับไม่เคย
0.76 – 1.50	=	ระดับน้อย
1.51 – 2.25	=	ระดับบ่อย
2.26 – 3.00	=	ระดับบ่อยที่สุด

ปัญหานำในการวิจัยข้อที่ 2 การสื่อสารของคู่รักมีผลกระทบต่อการสื่อสารในระดับต่างๆ ในองค์กรหรือไม่ อย่างไร

- ปัญหานำในการวิจัยที่ 2.1 การสื่อสารของคู่รักมีผลกระทบต่อการสื่อสาร "ระดับบุคคล" ในองค์กร หรือไม่อย่างไร
- ปัญหานำในการวิจัยที่ 2.2 การสื่อสารของคู่รักมีผลกระทบต่อการสื่อสาร "ระดับกลุ่ม" ในองค์กร หรือไม่ อย่างไร
- ปัญหานำในการวิจัยที่ 2.3 การสื่อสารของคู่รักมีผลกระทบต่อการสื่อสาร "ระดับองค์กร"หรือไม่ อย่างไร

ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบปัญหานำในการวิจัยข้อที่ 2 นี้ ผู้วิจัยใช้วิธีเดียวกับการตอบปัญหานำในการวิจัยข้อที่ 1 นั่นคือ การใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และใช้สถิติเชิงอนุมานโดยการทดสอบค่าเฉลี่ย (Mann-Whitney Test และ Kruskal-Wallis Test) ในการค้นหาผลกระทบของการสื่อสารของคู่รักที่มีต่อการสื่อสารระดับต่างๆ ในองค์กร รวมทั้ง ความมากน้อยของผลกระทบเหล่านั้นด้วย จากความคิดเห็นของคู่รักในองค์กร เพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา

ในการให้คะแนน เพื่อวัดระดับผลกระทบทั้ง 3 ระดับ อันได้แก่ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร ต่อการสื่อสารภายในองค์กรนั้น ผู้วิจัยได้แบ่งคะแนนตามระดับความคิดเห็นไว้ทั้งสิ้น 5 ระดับ ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	4	คะแนน
เห็นด้วยมาก	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	2	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	0	คะแนน

ส่วนการประมวลผลคะแนน ผู้วิจัยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ยจากคำตอบของกลุ่มตัวอย่างในการสื่อสารแต่ละแบบ โดยแบ่งช่วงคะแนนสำหรับการแปลความหมายค่าเฉลี่ยตามสูตรการคำนวณเกณฑ์การประเมินค่าแบบเรียงอันดับ 5 ช่วง คือ

$$\frac{\text{คะแนนมากที่สุด (4) - คะแนนน้อยที่สุด (0)}}{\text{ช่วงของคะแนน (5)}} = 0.8$$

ดังนั้น ช่วงคะแนนสำหรับการแปลความหมายค่าเฉลี่ยจึงมีค่าเท่ากับ 0.8 ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 5 ช่วง ดังนี้

0 – 0.8	=	ระดับไม่เห็นด้วย/ไม่มีผลกระทบ
0.81 – 1.60	=	มีผลกระทบในระดับน้อยที่สุด
1.61 – 2.40	=	มีผลกระทบในระดับน้อย
2.41 – 3.20	=	มีผลกระทบในระดับมาก
3.21 – 4.00	=	มีผลกระทบในระดับมากที่สุด

สำหรับแบบสอบถามชุดที่ 2 นั้น มีความแตกต่างจากแบบสอบถามในชุดแรก คือ ผู้วิจัยได้ตัดคำว่า “ผลกระทบ” ของการสื่อสารของคู่รักต่อการสื่อสารระดับต่างๆ ในองค์กร ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กรออกไป เพื่อให้ได้มาซึ่งความคิดเห็นที่ใกล้เคียงความจริงมากที่สุด แต่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเหมือนกัน

จากนั้นผู้วิจัยจึงนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาทำการเปรียบเทียบและทดสอบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างว่าเหมือนหรือแตกต่างกันหรือไม่ โดยแบ่งตามลักษณะทางประชากรอันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทกลุ่มตัวอย่าง ประเภทองค์กร ระยะเวลาในการทำงานในองค์กร กลุ่มตัวอย่างในแต่ละองค์กร และองค์กรในแต่ละกลุ่มตัวอย่าง โดยอยู่บนพื้นฐานของคำถามที่ว่า

1. ชายและหญิงมีความคิดเห็นในเรื่องรูปแบบและพฤติกรรมการสื่อสารของคู่รักในองค์กร รวมทั้งผลกระทบต่อการสื่อสารระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ระดับองค์กร แตกต่างกันหรือไม่

1.1 ตัวแปรต้น : เพศ (เป็นตัวทดสอบค่าเฉลี่ย)

1.2 ตัวแปรตาม

- ความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบและพฤติกรรมการสื่อสารของคู่รัก
- ผลกระทบต่อการสื่อสารระดับบุคคลภายในองค์กร
- ผลกระทบต่อการสื่อสารระดับกลุ่มภายในองค์กร
- ผลกระทบต่อการสื่อสารระดับองค์กรภายในองค์กร

1.3 วิธีทดสอบค่าเฉลี่ย

- ใช้วิธีทดสอบค่าเฉลี่ยสำหรับสองกลุ่มตัวอย่าง (2 Independent Samples) : Mann-Whitney Test

2. คนที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นในเรื่องรูปแบบและพฤติกรรมการสื่อสารของคูรักในองค์กร รวมทั้งผลกระทบต่อการสื่อสารระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ระดับองค์กร แตกต่างกันหรือไม่

2.1 ตัวแปรต้น : อายุ (เป็นตัวทดสอบค่าเฉลี่ย)

2.2 ตัวแปรตาม

- ความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบและพฤติกรรมการสื่อสารของคูรัก
- ผลกระทบต่อการสื่อสารระดับบุคคลภายในองค์กร
- ผลกระทบต่อการสื่อสารระดับกลุ่มภายในองค์กร
- ผลกระทบต่อการสื่อสารระดับองค์กรภายในองค์กร

2.3 วิธีทดสอบค่าเฉลี่ย

- ใช้วิธีทดสอบค่าเฉลี่ยสำหรับหลายกลุ่มตัวอย่าง (K Independent Samples) : Kruskal-Wallis Test

3. คนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นในเรื่องรูปแบบและพฤติกรรมการสื่อสารของคูรักในองค์กร รวมทั้งผลกระทบต่อการสื่อสารระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ระดับองค์กร แตกต่างกันหรือไม่

3.1 ตัวแปรต้น : ระดับการศึกษา (เป็นตัวทดสอบค่าเฉลี่ย)

3.2 ตัวแปรตาม

- ความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบและพฤติกรรมการสื่อสารของคูรัก
- ผลกระทบต่อการสื่อสารระดับบุคคลภายในองค์กร
- ผลกระทบต่อการสื่อสารระดับกลุ่มภายในองค์กร
- ผลกระทบต่อการสื่อสารระดับองค์กรภายในองค์กร

3.3 วิธีทดสอบค่าเฉลี่ย

- ใช้วิธีทดสอบค่าเฉลี่ยสำหรับหลายกลุ่มตัวอย่าง ((K Independent Samples) : Kruskal-Wallis Test

4. กลุ่มตัวอย่างต่างกันมีความคิดเห็นในเรื่องรูปแบบและพฤติกรรมการสื่อสารของคูรักในองค์กร รวมทั้งผลกระทบต่อการสื่อสารระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ระดับองค์กร แตกต่างกันหรือไม่

4.1 ตัวแปรต้น : ประเภทกลุ่มตัวอย่าง (เป็นตัวทดสอบค่าเฉลี่ย)

4.2 ตัวแปรตาม

- ความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบและพฤติกรรมการสื่อสารของคูรัก
- ผลกระทบต่อการสื่อสารระดับบุคคลภายในองค์กร
- ผลกระทบต่อการสื่อสารระดับกลุ่มภายในองค์กร
- ผลกระทบต่อการสื่อสารระดับองค์กรภายในองค์กร

4.3 วิธีทดสอบค่าเฉลี่ย

- ใช้วิธีทดสอบค่าเฉลี่ยสำหรับหลายกลุ่มตัวอย่าง (K Independent Samples) : Kruskal-Wallis Test

5. องค์กรรัฐ/ราชการ องค์กรเอกชน องค์กรรัฐวิสาหกิจ มีความคิดเห็นในเรื่องรูปแบบและพฤติกรรมการสื่อสารของคูรักในองค์กร รวมทั้งผลกระทบต่อการสื่อสารระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ระดับองค์กร แตกต่างกันหรือไม่

5.1 ตัวแปรต้น : ประเภทองค์กร (เป็นตัวทดสอบค่าเฉลี่ย)

5.2 ตัวแปรตาม

- ความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบและพฤติกรรมการสื่อสารของคูรัก
- ผลกระทบต่อการสื่อสารระดับบุคคลภายในองค์กร
- ผลกระทบต่อการสื่อสารระดับกลุ่มภายในองค์กร
- ผลกระทบต่อการสื่อสารระดับองค์กรภายในองค์กร

5.3 วิธีทดสอบค่าเฉลี่ย

- ใช้วิธีทดสอบค่าเฉลี่ยสำหรับหลายกลุ่มตัวอย่าง (K Independent Samples) : Kruskal-Wallis Test

6. คนที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นในเรื่องรูปแบบและพฤติกรรมการสื่อสารของคูรักในองค์กร รวมทั้งผลกระทบต่อการสื่อสารระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ระดับองค์กร แตกต่างกันหรือไม่

6.1 ตัวแปรต้น : ระยะเวลาในการทำงาน (เป็นตัวทดสอบค่าเฉลี่ย)

6.2 ตัวแปรตาม

- ความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบและพฤติกรรมการสื่อสารของคูรัก
- ผลกระทบต่อการสื่อสารระดับบุคคลภายในองค์กร
- ผลกระทบต่อการสื่อสารระดับกลุ่มภายในองค์กร
- ผลกระทบต่อการสื่อสารระดับองค์กรภายในองค์กร

6.3 วิธีทดสอบค่าเฉลี่ย

- ใช้วิธีทดสอบค่าเฉลี่ยสำหรับหลายกลุ่มตัวอย่าง (K Independent Samples) : Kruskal-Wallis Test

7. คูรักที่อยู่ในองค์กรต่างกันมีความคิดเห็นในเรื่องรูปแบบและพฤติกรรมการสื่อสารของคูรักในองค์กร รวมทั้งผลกระทบต่อการสื่อสารระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ระดับองค์กร แตกต่างกันหรือไม่

7.1 ตัวแปรต้น : ประเภทองค์กร (เป็นตัวทดสอบค่าเฉลี่ย)

7.2 ตัวแปรตาม

- ความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบและพฤติกรรมการสื่อสารของคูรัก
- ผลกระทบต่อการสื่อสารระดับบุคคลภายในองค์กร
- ผลกระทบต่อการสื่อสารระดับกลุ่มภายในองค์กร
- ผลกระทบต่อการสื่อสารระดับองค์กรภายในองค์กร

7.3 วิธีทดสอบค่าเฉลี่ย

- ใช้วิธีทดสอบค่าเฉลี่ยสำหรับหลายกลุ่มตัวอย่าง (K Independent Samples) : Kruskal-Wallis Test

8. เพื่อนร่วมงานที่อยู่ในองค์กรต่างกันมีความคิดเห็นในเรื่องรูปแบบและพฤติกรรมการสื่อสารของคูรักในองค์กร รวมทั้งผลกระทบต่อการสื่อสารระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ระดับองค์กร แตกต่างกันหรือไม่

8.1 ตัวแปรต้น : ประเภทองค์กร (เป็นตัวทดสอบค่าเฉลี่ย)

8.2 ตัวแปรตาม

- ความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบและพฤติกรรมการสื่อสารของคูรั๊ก
- ผลกระทบต่อการสื่อสารระดับบุคคลภายในองค์กร
- ผลกระทบต่อการสื่อสารระดับกลุ่มภายในองค์กร
- ผลกระทบต่อการสื่อสารระดับองค์กรภายในองค์กร

8.3 วิธีทดสอบค่าเฉลี่ย

- ใช้วิธีทดสอบค่าเฉลี่ยสำหรับหลายกลุ่มตัวอย่าง (K Independent Samples) : Kruskal-Wallis Test

9. ผู้ได้บังคับบัญชาที่อยู่ในองค์กรต่างกันมีความคิดเห็นในเรื่องรูปแบบและพฤติกรรมการสื่อสารของคูรั๊กในองค์กร รวมทั้งผลกระทบต่อการสื่อสารระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ระดับองค์กรแตกต่างกันหรือไม่

9.1 ตัวแปรต้น : ประเภทองค์กร (เป็นตัวทดสอบค่าเฉลี่ย)

9.2 ตัวแปรตาม

- ความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบและพฤติกรรมการสื่อสารของคูรั๊ก
- ผลกระทบต่อการสื่อสารระดับบุคคลภายในองค์กร
- ผลกระทบต่อการสื่อสารระดับกลุ่มภายในองค์กร
- ผลกระทบต่อการสื่อสารระดับองค์กรภายในองค์กร

9.3 วิธีทดสอบค่าเฉลี่ย

- ใช้วิธีทดสอบค่าเฉลี่ยสำหรับหลายกลุ่มตัวอย่าง (K Independent Samples) : Kruskal-Wallis Test

10. ผู้บังคับบัญชาที่อยู่ในองค์กรต่างกันมีความคิดเห็นในเรื่องรูปแบบและพฤติกรรมการสื่อสารของคูรั๊กในองค์กร รวมทั้งผลกระทบต่อการสื่อสารระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ระดับองค์กรแตกต่างกันหรือไม่

10.1 ตัวแปรต้น : ประเภทองค์กร (เป็นตัวทดสอบค่าเฉลี่ย)

10.2 ตัวแปรตาม

- ความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบและพฤติกรรมการสื่อสารของคูรั๊ก
- ผลกระทบต่อการสื่อสารระดับบุคคลภายในองค์กร
- ผลกระทบต่อการสื่อสารระดับกลุ่มภายในองค์กร
- ผลกระทบต่อการสื่อสารระดับองค์กรภายในองค์กร

10.3 วิธีทดสอบค่าเฉลี่ย

- ใช้วิธีทดสอบค่าเฉลี่ยสำหรับหลายกลุ่มตัวอย่าง (K Independent Samples) : Kruskal-Wallis Test

11. กลุ่มคูรั๊ก เพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา ในองค์กรรัฐ/ราชการมีความคิดเห็นในเรื่องรูปแบบและพฤติกรรมการสื่อสารของคูรั๊กในองค์กร รวมทั้งผลกระทบต่อการสื่อสารระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ระดับองค์กร แตกต่างกันหรือไม่

11.1 ตัวแปรต้น : ประเภทกลุ่มตัวอย่างในองค์กรรัฐ/ราชการ (เป็นตัวทดสอบค่าเฉลี่ย)

11.2 ตัวแปรตาม

- ความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบและพฤติกรรมการสื่อสารของคูรั๊ก
- ผลกระทบต่อการสื่อสารระดับบุคคลภายในองค์กร
- ผลกระทบต่อการสื่อสารระดับกลุ่มภายในองค์กร
- ผลกระทบต่อการสื่อสารระดับองค์กรภายในองค์กร

11.3 วิธีทดสอบค่าเฉลี่ย

- ใช้วิธีทดสอบค่าเฉลี่ยสำหรับหลายกลุ่มตัวอย่าง (K Independent Samples) : Kruskal-Wallis Test

12. กลุ่มคูรั๊ก เพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา ในองค์กรเอกชนมีความคิดเห็นในเรื่องรูปแบบและพฤติกรรมการสื่อสารของคูรั๊กในองค์กร รวมทั้งผลกระทบต่อการสื่อสารระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ระดับองค์กร แตกต่างกันหรือไม่

12.1 ตัวแปรต้น : ประเภทกลุ่มตัวอย่างในองค์กรเอกชน (เป็นตัวทดสอบค่าเฉลี่ย)

12.2 ตัวแปรตาม

- ความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบและพฤติกรรมการสื่อสารของคูรั๊ก
- ผลกระทบต่อการสื่อสารระดับบุคคลภายในองค์กร
- ผลกระทบต่อการสื่อสารระดับกลุ่มภายในองค์กร
- ผลกระทบต่อการสื่อสารระดับองค์กรภายในองค์กร

12.3 วิธีทดสอบค่าเฉลี่ย

- ใช้วิธีทดสอบค่าเฉลี่ยสำหรับหลายกลุ่มตัวอย่าง (K Independent Samples) : Kruskal-Wallis Test

13. กลุ่มคูรั๊ก เพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา ในองค์กรรัฐวิสาหกิจมีความคิดเห็นในเรื่องรูปแบบและพฤติกรรมการสื่อสารของคูรั๊กในองค์กร รวมทั้งผลกระทบต่อการสื่อสารระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ระดับองค์กร แตกต่างกันหรือไม่

13.1 ตัวแปรต้น : ประเภทกลุ่มตัวอย่างในองค์กรรัฐวิสาหกิจ (เป็นตัวทดสอบค่าเฉลี่ย)

13.2 ตัวแปรตาม

- ความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบและพฤติกรรมการสื่อสารของคูรั๊ก
- ผลกระทบต่อการสื่อสารระดับบุคคลภายในองค์กร
- ผลกระทบต่อการสื่อสารระดับกลุ่มภายในองค์กร
- ผลกระทบต่อการสื่อสารระดับองค์กรภายในองค์กร

13.3 วิธีทดสอบค่าเฉลี่ย

- ใช้วิธีทดสอบค่าเฉลี่ยสำหรับหลายกลุ่มตัวอย่าง (K Independent Samples) : Kruskal-Wallis Test

เมื่อได้ข้อมูลทั้งหมดแล้ว ผู้วิจัยได้รวบรวมรวบและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้อธิบายผลการวิจัย โดยจะสรุปและวิเคราะห์เป็นประเด็นสำคัญ เพื่อตอบปัญหานำในการวิจัยซึ่งจะเป็นส่วนเสริมของการแปรผลที่จะนำเสนอในบทที่ 4 (ผลการวิจัย) และการอภิปรายผลในบทที่ 5 (สรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ) ต่อไป เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์และชัดเจนยิ่งขึ้น