

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสนใจและการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงาน ของพนักงานในหน่วยงานราชการ และรัฐวิสาหกิจ” นี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล รวมทั้งการสัมภาษณ์เพื่อนำข้อมูลมาช่วยในการบรรยายให้เห็นภาพรวมได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ในการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามนี้ ใช้การวัดแบบครั้งเดียว (One-shot Descriptive Study) ดังนั้นการวิจัยนี้ จึงประกอบไปด้วยการศึกษา 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 : การศึกษาแนวทางในการจัดกิจกรรมสวัสดิการด้านสโมสรรพนักงานของหน่วยงานราชการ และหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ มีรายละเอียดดังนี้

แหล่งข้อมูล ผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูลจากแหล่งต่อไปนี้

1. แหล่งข้อมูลประเภทบุคคล ได้แก่ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการด้านสโมสรรพนักงาน หรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานเข้าร่วมได้ตามความสนใจ ในการเก็บข้อมูลนั้น ผู้วิจัยจะใช้การสัมภาษณ์ โดยวางแนวการสัมภาษณ์ กำหนดประเด็นข้อมูลที่ต้องการ ได้แก่ นโยบายขององค์การเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมสโมสรรพนักงาน รูปแบบการจัดกิจกรรม และการประชาสัมพันธ์กิจกรรมของแต่ละองค์การ พร้อมบันทึกเทปการสัมภาษณ์ และจดบันทึกรายละเอียดจากการสัมภาษณ์จากผู้รับผิดชอบดังกล่าวในองค์การที่เลือกมาศึกษาวิจัย

2. แหล่งข้อมูลประเภทเอกสาร และสื่อต่าง ๆ ที่ใช้ในการเผยแพร่/ประชาสัมพันธ์ข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงาน ผู้วิจัยจะทำการศึกษารายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมสโมสรรพนักงาน และการจัดสวัสดิการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาให้เห็นภาพและรายละเอียดของการจัดกิจกรรมดังกล่าวในหน่วยงานราชการ และรัฐวิสาหกิจ ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

ส่วนที่ 2 : การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสนใจและการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงาน โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานทั้งหมดที่เข้าร่วมกิจกรรมที่จัดโดยสโมสรรพหรือชมรม ในหน่วยงานราชการและหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่ศึกษา (ได้แก่ กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย และการไฟฟ้านครหลวง)

เนื่องจากในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษารูปแบบการเปิดรับข่าวสาร และ ปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรของหน่วยงานราชการและหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ เพื่อให้เห็นภาพการจัดกิจกรรมที่มีรูปแบบหลากหลายและแตกต่างกันไป ผู้วิจัยจึงใช้การเลือกองค์การที่จะศึกษา ทั้งหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจ ให้มีลักษณะที่แตกต่างกัน กล่าวคือ มีทั้งหน่วยงานที่การจัดกิจกรรมชมรม หรือสโมสร มีลักษณะ “เด่น” และหน่วยงานที่การจัดกิจกรรมในแบบเดียวกัน มีลักษณะ “ปานกลาง” ทำให้ในการคัดเลือกองค์การที่จะศึกษานี้ จำเป็นต้องทราบข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมชมรมหรือสโมสรขององค์การต่างๆ อย่างคร่าวๆ เสียก่อน จึงจะสามารถนำมาพิจารณาเปรียบเทียบเพื่อเลือกองค์การได้ ดังนั้นการเลือกตัวอย่างในที่นี้จึงใช้วิธีเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1.) การเลือกองค์การ โดยองค์การที่จะศึกษา ซึ่งมีทั้งหน่วยงานราชการ และหน่วยงานรัฐวิสาหกิจนั้น ผู้วิจัยได้ทำการเลือกมาอย่างละ 2 แห่ง รวมทั้งสิ้น 4 แห่ง แต่ละประเภทองค์การที่ได้แบ่งเป็น 2 องค์การนั้น จะประกอบไปด้วยองค์การที่มีลักษณะเด่นในด้านการจัดกิจกรรมชมรม หรือสโมสรพนักงาน 1 แห่ง และองค์การที่มีการจัดกิจกรรมสโมสรพนักงานในลักษณะปานกลางอีก 1 แห่ง เพื่อให้เกิดความแตกต่างกัน และเป็นประโยชน์ในการเปรียบเทียบผลต่อไป ในการเลือกองค์การที่มีลักษณะต่างกันในนี้ ใช้วิธีการดังต่อไปนี้

1.1 การเลือกองค์การที่มีการจัดกิจกรรมสโมสรพนักงาน “เด่น” สำหรับหน่วยงานราชการนั้น ผู้วิจัยได้ขอคำแนะนำในการเลือกตัวอย่างประเภทนี้จากศูนย์ประสานงานการจัดสวัสดิการข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ซึ่งเป็นหน่วยงานกลางที่มีข้อมูลการจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ ของหน่วยงานราชการ ซึ่งศูนย์ประสานงานฯ ก็ได้แนะนำหน่วยงานที่น่าสนใจศึกษามาจำนวนหนึ่ง โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาเลือกหน่วยงานดังนี้

- เป็นองค์การที่มีการจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2530 (ดูภาคผนวก ข.) ได้ค่อนข้างครบถ้วนตามระเบียบฯ และการจัดสวัสดิการนั้นมีลักษณะเป็นระบบพอสมควรแล้ว

- การจัดกิจกรรมมีรูปแบบที่ชัดเจน เช่น เป็นชมรม หรือเป็นสโมสร

- พิจารณาจากคุณภาพชีวิตของพนักงานดีขึ้น

เมื่อผู้วิจัยทำการตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นในการจัดกิจกรรมชมรม หรือสโมสรพนักงาน โดยการสอบถามข้อมูลทางโทรศัพท์ไปยังองค์การต่าง ๆ ที่ได้รับการแนะนำมาข้างต้นนั้น พบว่าองค์การที่มีข้อมูลตรงตามที่ได้รับมามากที่สุด คือ กระทรวงสาธารณสุข จึงได้เลือกเป็นตัวแทนของหน่วยงานราชการที่จะนำมาศึกษา

ส่วนหน่วยงานรัฐวิสาหกิจนั้น ไม่มีหน่วยงานกลางที่รับผิดชอบ หรือมีข้อมูลโดยรวมของรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ ผู้วิจัยจึงอาศัยเกณฑ์ที่ใช้พิจารณาการเลือกหน่วยงานราชการ มาใช้ในการเลือกตัวแทนของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และเพิ่มเกณฑ์อีกประการหนึ่งด้วย คือ เป็นองค์การที่มีการจัดกิจกรรม

กรรมด้านชมรม หรือสโมสรที่มีความหลากหลายในประเภทกิจกรรม และได้ทำการสุ่มศึกษาโดยสอบถามข้อมูลเบื้องต้นทางโทรศัพท์เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมสโมสรจากรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ รวม 10 แห่ง พบว่า องค์การที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดไว้มากที่สุด คือ การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย (ปตท.) จึงได้เลือกไว้เป็นตัวแทนของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่จะนำมาศึกษา

1.2 การเลือกองค์การที่มีลักษณะการจัดกิจกรรมสโมสรพนักงานอยู่ในระดับ "ปานกลาง" กล่าวคือ เป็นองค์การที่มีการจัดกิจกรรมโดยชมรม หรือสโมสรพนักงานเช่นเดียวกัน แต่อาจมีลักษณะที่ไม่โดดเด่นเท่ากับองค์การที่ได้เลือกไปแล้ว เช่น มีความหลากหลายของประเภทกิจกรรมน้อยกว่า หรือเป็นที่รู้จักยอมรับน้อยกว่า เป็นต้น สำหรับการเลือกองค์การเพื่อเป็นตัวแทนในประเภทนี้ ใช้วิธีการเดียวกัน คือใช้การเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยการสอบถามข้อมูลทางโทรศัพท์เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมดังกล่าวจากองค์การที่อยู่นอกเหนือจากในข้อ 1.1 แล้วจึงนำมาพิจารณาเปรียบเทียบกัน สำหรับองค์การที่เป็นตัวแทนหน่วยงานราชการที่เลือกได้ คือ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) และตัวแทนของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่เลือกได้ คือ การไฟฟ้านครหลวง (กฟน.)

จะเห็นว่า การเลือกองค์การเพื่อศึกษาในครั้งนี้จำเป็นต้องใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นองค์การโดยวิธีเจาะจง (Purposive sampling) เพื่อให้ได้องค์การที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ ทำให้มีข้อจำกัดในการเลือกหลายประการจึงไม่สามารถเลือกโดยใช้วิธีการสุ่ม (Random sampling) ได้

2.) การเลือกกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการเก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม

เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้ ต้องการศึกษายิงปัจจัยที่ผลต่อความสนใจและการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรพนักงาน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องศึกษาเฉพาะผู้ที่เข้าร่วมกิจกรรมเท่านั้น ซึ่งจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมในแต่ละองค์การนั้น ไม่สามารถกำหนดได้แน่นอน เนื่องจากกิจกรรมบางประเภทเปิดรับสมัครผู้สนใจเข้าร่วมเป็นครั้ง ๆ ไป เมื่อเสร็จสิ้นกิจกรรมก็อาจไม่ได้มาเข้าร่วมอีก หรือไม่ได้มีการบันทึกเป็นสถิติเอาไว้ แม้ในบางองค์การอาจถือเอาจำนวนสมาชิกสโมสรเป็นแนวทางได้ แต่ก็ไม่ใช่ตัวเลขที่แน่นอนของผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งหมด เนื่องจากผู้เข้าร่วมกิจกรรมบางส่วนไม่ได้สมัครเป็นสมาชิกสโมสรก่อน ดังนั้นจึงถือได้ว่า จำนวนประชากรในที่นี้ไม่สามารถระบุจำนวนได้ จึงถือเอาจำนวนประชากร (N) เป็นจำนวนพนักงานทั้งหมดในองค์การที่ทำการศึกษาทั้ง 4 แห่ง (เฉพาะที่ประจำอยู่ในที่ทำการในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล) ซึ่งจำแนกได้ดังนี้ (ข้อมูลจำนวนพนักงาน ได้จากการสอบถามองค์การโดยตรง)

ชื่อหน่วยงาน	จำนวนประชากร (คน)
1. กระทรวงสาธารณสุข (เฉพาะส่วนกลาง)	10,720 คน
2. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)	791 คน
3. การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย (ปตท.)	3,501 คน
4. การไฟฟ้านครหลวง (กฟน.)	11,761 คน
รวมทั้งสิ้น	26,773 คน

ผู้วิจัยจะใช้การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางสำเร็จของ Taro Yamane (วิเชียร เกตุสิงห์ , 2541 : 24) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่น 95 % ความคลาดเคลื่อน 5% ซึ่งจำเป็นต้องใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวนประมาณ 400 คน จากประชากรใน 4 องค์การดังกล่าว และกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละแห่ง ตามที่ได้ระบุจำนวนพนักงานไปแล้วนั้น จำนวนตัวอย่างจากแต่ละแห่ง สามารถคำนวณได้จากสูตรดังต่อไปนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละแห่ง} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรแต่ละองค์การ}}{\text{จำนวนประชากรรวมทั้งหมดในทุกองค์การ}}$$

เนื่องจากต้องการจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 คน และจำนวนพนักงานทั้งหมดมี 26,773 คน ดังนั้น

จำนวนตัวอย่างของกระทรวงสาธารณสุข	$\frac{400 \times 10,720}{26,773} = 160.16$ คน
จำนวนตัวอย่างของสำนักงานก.พ.	$\frac{400 \times 791}{26,773} = 11.82$ คน
จำนวนตัวอย่างของการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย	$\frac{400 \times 3,501}{26,773} = 52.31$ คน
จำนวนตัวอย่างของการไฟฟ้านครหลวง	$\frac{400 \times 11,761}{26,773} = 175.71$ คน

จากการคำนวณ สามารถกำหนดจำนวนตัวอย่างที่จะเก็บจริงจากองค์การแต่ละแห่งได้ดังนี้

องค์การ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง ตามที่คำนวณ	กลุ่มตัวอย่าง ที่จะเก็บจริง
กระทรวงสาธารณสุข	10,720	160.16	160
สำนักงานก.พ.	791	11.82	12
การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย	3,501	52.31	52
การไฟฟ้านครหลวง	11,761	175.71	176
		รวมตัวอย่างทั้งสิ้น	400

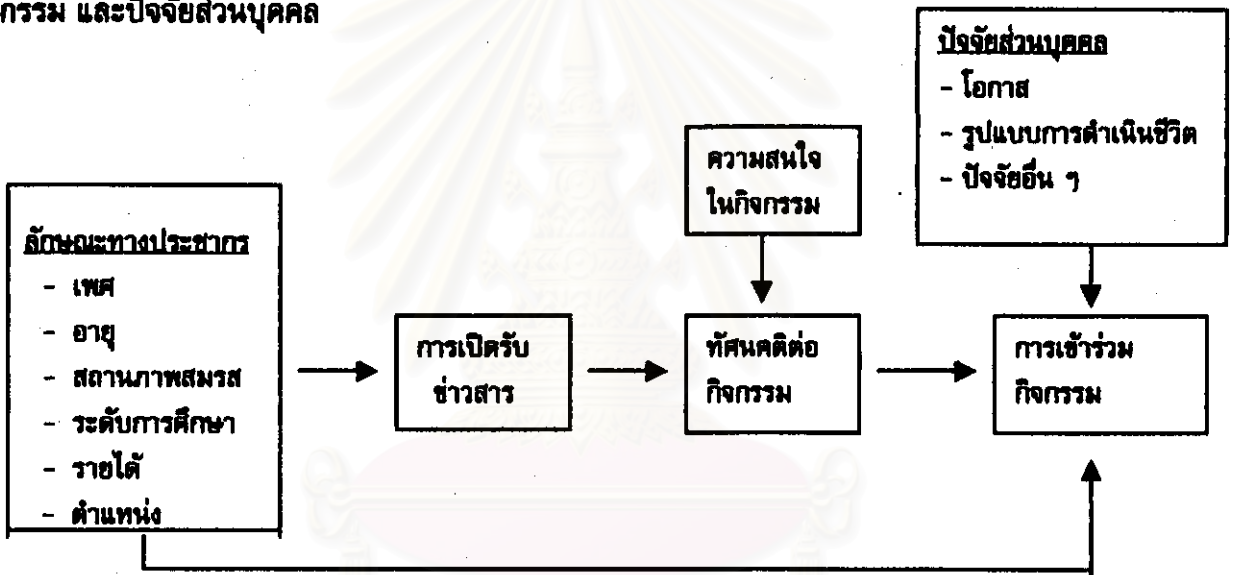
จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว เห็นได้ว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างของสำนักงาน ก.พ. และการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทยนั้น มีจำนวนน้อยมากเมื่อเทียบกับอีก 2 องค์การ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อให้จำนวนกลุ่มตัวอย่างของทั้ง 2 แห่งนี้ครบจำนวนที่ละ 60 คน เพื่อให้ผลการวิจัยที่ได้มีน้ำหนักน่าเชื่อถือยิ่งขึ้นและเหมาะสมแก่การนำมาเปรียบเทียบกับอีก 2 องค์การ ดังนั้นจำนวนตัวอย่างทั้งสิ้นที่ผู้วิจัยจะต้องเก็บข้อมูล จึงรวมเป็น 456 คน และใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธี Accidental sampling เนื่องจากจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้เข้าร่วมกิจกรรมเท่านั้น ดังนั้น ผู้

วิจัยจึงจำเป็นต้องอาศัยโอกาสเมื่อมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เข้าถึงผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้แล้วจึงเก็บข้อมูล แต่เนื่องจากระยะเวลาในการเก็บข้อมูลมีจำกัด ทำให้การเก็บข้อมูลจากการจัดกิจกรรมเพียงอย่างเดียวอาจไม่ได้จำนวนตัวอย่างครบตามที่ต้องการ จึงจำเป็นต้องติดต่อประสานงานไปยังหน่วยงานย่อยต่าง ๆ ในองค์การที่ศึกษา เพื่อกระจายแบบสอบถามไปยังผู้ที่เคยได้เข้าร่วมกิจกรรมในลักษณะเดียวกันนี้มาแล้วร่วมด้วย

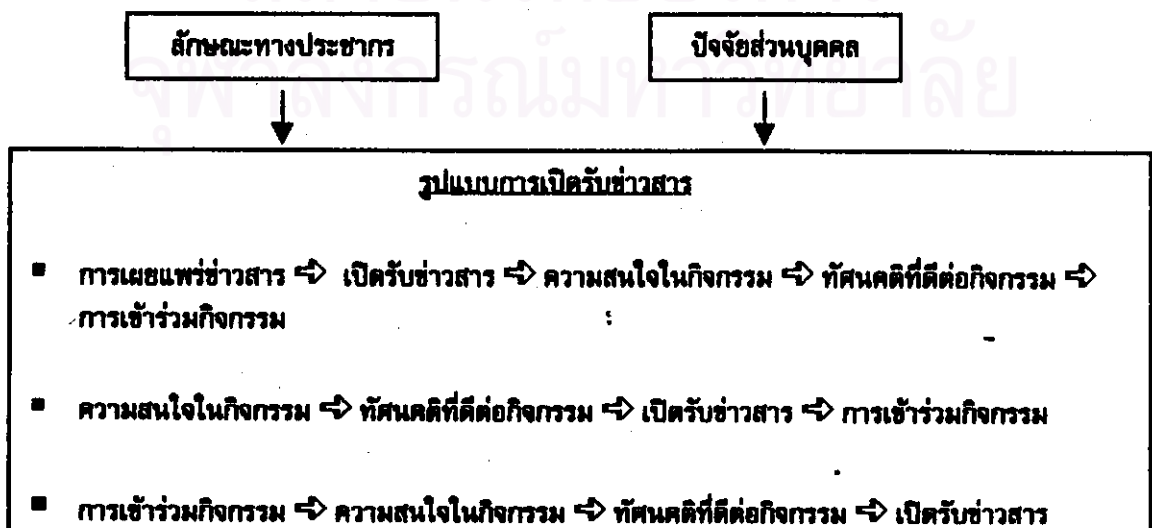
กรอบแนวความคิดในการวิจัย

เพื่อให้เห็นถึงแนวความคิดของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงสรุปแนวความคิดดังกล่าวเป็นแผนภาพดังนี้

แผนภาพที่ 3.1 : กรอบแนวความคิดในการวิจัย แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากร , การเปิดรับข่าวสาร , ความสนใจในกิจกรรม , ทศนคติต่อกิจกรรม , การเข้าร่วมกิจกรรม และปัจจัยส่วนบุคคล



แผนภาพที่ 3.2 : กรอบแนวความคิดในการวิจัย แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะทางประชากร , ปัจจัยส่วนบุคคล และ รูปแบบการเปิดรับข่าวสาร



ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย แจกแจงตามสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 : ลักษณะทางประชากรของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมสโมสร

ตัวแปรอิสระ - ลักษณะทางประชากร คือ คุณสมบัติส่วนบุคคล ซึ่งมีความแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา รายได้ องค์กรที่สังกัด และตำแหน่งหน้าที่

ตัวแปรตาม - รูปแบบการเปิดรับข่าวสาร คือ รูปแบบของกระบวนการในการเปิดรับข่าวสาร การเกิดความสนใจ ทักษะที่ดีต่อกิจกรรม และการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรพนักงาน

สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมสโมสร

ตัวแปรอิสระ - ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน คือ องค์กรประกอบที่เป็นข้อมูลเฉพาะบุคคล ซึ่งอาจมีผลต่อความรู้สึก ความคิด ความสนใจ ทักษะดี และพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ ในที่นี้ประกอบด้วย โอกาส รูปแบบการดำเนินชีวิต และปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ สถานการณ์ที่เอื้ออำนวยต่อการเข้าร่วมกิจกรรม, การยอมรับความคิดใหม่ได้ง่าย (Receptiveness), ความรู้ หรือประสบการณ์เกี่ยวกับกิจกรรม, ทักษะและความสามารถเกี่ยวกับกิจกรรม และ เพื่อนหรือกลุ่มทางสังคม

ตัวแปรตาม - รูปแบบการเปิดรับข่าวสาร คือ รูปแบบของกระบวนการในการเปิดรับข่าวสาร การเกิดความสนใจ ทักษะที่ดีต่อกิจกรรม และการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรพนักงาน

สมมติฐานที่ 3 : ลักษณะทางประชากรของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรพนักงาน

ตัวแปรอิสระ - ลักษณะทางประชากร คือ คุณสมบัติส่วนบุคคล ซึ่งมีความแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา รายได้ องค์กรที่สังกัด และ ตำแหน่งหน้าที่

ตัวแปรตาม - การเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรพนักงาน คือ แหล่งที่มาของข่าวสารที่เปิดรับ และความบ่อยครั้งในการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรพนักงานจากสื่อประชาสัมพันธ์ภายในองค์กร และสื่อบุคคล

สมมติฐานที่ 4 : ความสนใจในกิจกรรมสโมสรพนักงาน มีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่พนักงานมีต่อกิจกรรมสโมสรพนักงาน

ตัวแปรอิสระ - ความสนใจในกิจกรรมสโมสรพนักงาน คือ ความรู้สึกพอใจ รู้สึกถึงความสำคัญของกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งต่อองค์กรจัดให้เลือกเข้าร่วมได้อย่างอิสระ ทำให้เกิดแนวโน้มที่จะเลือกเข้าร่วมในกิจกรรมนั้น ๆ ซึ่งความสนใจนี้เป็นส่วนหนึ่งของเจตคติ หรือทัศนคติ

ตัวแปรตาม - ทัศนคติที่มีต่อกิจกรรมสโมสรพนักงาน คือ ความรู้สึกและอารมณ์ของบุคคลที่ก่อให้เกิดแนวโน้มที่จะมีปฏิริยาในทางบวกหรือในทางลบต่อ วัตถุประสงค์ของ หรือสถานการณ์

ต่าง ๆ ซึ่งทัศนคตินี้มีรากฐานมาจากความเชื่อ ค่านิยม และประสบการณ์ที่บุคคลนั้นมีอยู่ก่อนหน้านั้นแล้ว

สมมติฐานที่ 5 : ทัศนคติที่พนักงานมีต่อกิจกรรมสโมสรรพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงาน

ตัวแปรอิสระ - ทัศนคติที่มีต่อกิจกรรมสโมสรรพนักงาน คือความรู้สึกและอารมณ์ของบุคคลที่ก่อให้เกิดแนวโน้มที่จะมีปฏิกริยาในทางบวกหรือในทางลบต่อ วัตถุประสงค์ของ หรือสถานการณืต่าง ๆ ซึ่งทัศนคตินี้มีรากฐานมาจากความเชื่อ ค่านิยม และประสบการณ์ที่บุคคลนั้นมีอยู่ก่อนหน้านั้นแล้ว

ตัวแปรตาม - การเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงาน คือการมีส่วนเข้าไปเกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่ชมรม หรือสโมสรรพนักงานขององค์การได้จัดขึ้น โดยการเข้าไปร่วมในกิจกรรมนั้น มาจากความสมัครใจ ความสนใจของพนักงานเอง นอกจากนี้ยังหมายความรวมถึงความถี่ของการเข้าร่วมรวมทั้ง เหตุผลที่เข้าร่วมกิจกรรมด้วย

สมมติฐานที่ 6 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงาน

ตัวแปรอิสระ - ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน คือ องค์ประกอบที่เป็นข้อมูลเฉพาะบุคคล ซึ่งอาจมีผลต่อความรู้สึก ความคิด ความสนใจ ทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ ในที่นี้ประกอบด้วย โอกาส รูปแบบการดำเนินชีวิต และปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ สถานการณืที่เอื้ออำนวยต่อการเข้าร่วมกิจกรรม, การยอมรับความคิดใหม่ได้ง่าย (Receptiveness), ความรู้ หรือประสบการณ์เกี่ยวกับกิจกรรม, ทักษะและความสามารถเกี่ยวกับกิจกรรม และ เพื่อนหรือกลุ่มทางสังคม

ตัวแปรตาม - การเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงาน คือการมีส่วนเข้าไปเกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่ชมรม หรือสโมสรรพนักงานขององค์การได้จัดขึ้น โดยการเข้าไปร่วมในกิจกรรมนั้น มาจากความสมัครใจ ความสนใจของพนักงานเอง นอกจากนี้ยังหมายความรวมถึงความถี่ของการเข้าร่วมรวมทั้ง เหตุผลที่เข้าร่วมกิจกรรมด้วย

สมมติฐานที่ 7 : ลักษณะทางประชากรของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงาน

ตัวแปรอิสระ - ลักษณะทางประชากร คือ คุณสมบัติส่วนบุคคล ซึ่งมีความแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา รายได้ องค์การที่สังกัด และตำแหน่งหน้าที่

ตัวแปรตาม - การเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงาน คือ การมีส่วนเข้าไปเกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่ชมรม หรือสโมสรรพนักงานขององค์การได้จัดขึ้น โดยการเข้าไปร่วมในกิจกรรมนั้น มาจากความสมัครใจ ความสนใจของพนักงานเอง นอกจากนี้ยังหมายความรวมถึงความถี่ของการเข้าร่วมรวมทั้ง เหตุผลที่เข้าร่วมกิจกรรมด้วย

สมมติฐานที่ 8 : การเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงาน มีความสัมพันธ์กับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อกิจกรรมสโมสรรพนักงาน

ตัวแปรอิสระ - การเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงาน คือ แหล่งที่มาของข่าวสารที่เปิดรับ และความบ่อยครั้งในการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงานจากสื่อประชาสัมพันธ์ภายในองค์กร และสื่อบุคคล

ตัวแปรตาม - ทัศนคติที่มีต่อกิจกรรมสโมสรรพนักงาน คือ ความรู้สึกและอารมณ์ของบุคคลที่ก่อให้เกิดแนวโน้มที่จะมีปฏิกริยาในทางบวกหรือในทางลบต่อ วัตถุประสงค์ของ หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งทัศนคตินี้มีรากฐานมาจากความเชื่อ ค่านิยม และประสบการณ์ที่บุคคลนั้นมีอยู่ก่อนหน้านั้นแล้ว

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่จะใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม เนื้อหาของแบบสอบถามมีดังนี้

ตอนที่ 1 : เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ที่เป็นลักษณะทางประชากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งหน้าที่ รวมทั้งองค์กรที่สังกัด จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 : เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยแบ่งเป็น

- โอกาส คือ ปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความพร้อมในการเข้าร่วมกิจกรรมไม่ว่าจะเป็นความพร้อมด้านเวลา ทุนทรัพย์ ความคล่องตัวต่างๆ ของพนักงาน

- ปัจจัยอื่น ๆ ประกอบด้วย สถานการณ์ที่เอื้ออำนวยต่อการเข้าร่วมกิจกรรม, การยอมรับความคิดใหม่ได้ง่าย (Receptiveness), ความรู้ หรือประสบการณ์เกี่ยวกับกิจกรรม, ทักษะและความสามารถเกี่ยวกับกิจกรรม และ เพื่อนหรือกลุ่มทางสังคม

- รูปแบบการดำเนินชีวิต คือ องค์ประกอบภายในจิตใจที่มีผลต่อความแตกต่างทางด้านพฤติกรรมของพนักงาน โดยพิจารณาจากองค์ประกอบด้านกิจกรรม และความสนใจของพนักงาน ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงาน ซึ่งคำถามในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้ตัดตอนมาจากวิธีการวัดแบบ AIO Framework ประกอบไปด้วย

■ กิจกรรม ประกอบไปด้วย การทำงาน , งานอดิเรก ,การใช้เวลาช่วงพักริ้น, กิจกรรมทางสังคม , สิ่งที่ทำให้ความบันเทิง , การเป็นสมาชิกสโมสร , กิจกรรมชุมชน , การจับจ่ายซื้อของ และกีฬา

■ ความสนใจ ประกอบไปด้วย ความสนใจในครอบครัว , บ้าน , งาน , ชุมชน , การนันทนาการ , แฟชั่น , อาหาร , สื่อต่าง ๆ และการประสบความสำเร็จ

คำถามในส่วนนี้ เป็นคำถามปลายปิด มีลักษณะเป็นแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เฉยๆ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และ

ในส่วนรูปแบบการดำเนินชีวิต ประกอบด้วยคำถามปลายปิดแบบมาตราประเมินค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และไม่เกี่ยวข้องเลย รวมทั้งมีส่วนที่เปิดให้แสดงความคิดเห็นด้วย ว่า ปัจจัยต่าง ๆ นั้นมีความเกี่ยวข้องกับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงานอย่างไร รวมคำถามในตอนี่ 2 นี้ จำนวน 29 ข้อ

ตอนที่ 3 : เป็นคำถามเกี่ยวกับการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงาน โดยมีทั้งลักษณะที่ให้เลือกตอบ (Choice) จำนวน 1 ข้อ และแบบมาตราประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 2 ข้อ รวม 3 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้การแบ่งประเภทสื่อประชาสัมพันธ์ภายในองค์การ ของ Cutlip , Center และ Broom (1994) เป็นแนวทางในการสร้างตัวเลือก

ตอนที่ 4 : เป็นคำถามเกี่ยวกับความสนใจในกิจกรรมสโมสรรพนักงาน โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราประเมินค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และไม่เคยทำเลย จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 5 : เป็นคำถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อกิจกรรมสโมสรรพนักงาน โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราประเมินค่า 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เฉยๆ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 12 ข้อ

ตอนที่ 6 : เป็นคำถามเกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงาน โดยมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม 1 ข้อ , คำถามปลายปิดเพื่อวัดความถี่ในการเข้าร่วมกิจกรรม แบบมาตราประเมินค่า 5 ระดับ คือ เดือนละ 3-4 ครั้งหรือมากกว่า , เดือนละ 1-2 ครั้ง , นานกว่า 1 เดือนต่อครั้ง , นานกว่า 6 เดือนต่อครั้ง และไม่เคยเข้าร่วมเลย จำนวน 6 ข้อ และคำถามปลายปิดแบบเลือกตอบเพื่อวัดเหตุผลในการเข้าร่วม 1 ข้อ รวม 8 ข้อ ซึ่งในส่วนคำถามปลายปิดแบบเลือกตอบนั้น ผู้วิจัยได้นำแนวความคิดเกี่ยวกับเหตุผลในการเข้าร่วมกิจกรรมนั้นหน้าการ ของ สมบัติ กาญจนกิจ และ อุไรวรรณ ชมวัฒนา (2541) มาใช้ในการตั้งคำถาม

ตอนที่ 7 : เป็นคำถามเกี่ยวกับรูปแบบการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมสโมสรรพนักงาน โดยเป็นคำถามปลายปิด แบบเลือกตอบ จำนวน 1 ข้อ

ตอนที่ 8 : เป็นคำถามปลายปิดแบบเลือกตอบ ให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับอุปสรรคที่มีต่อการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงาน จำนวน 1 ข้อ โดยดัดแปลงมาจากแบบสอบถามในงานวิจัยของ Suvimol Tangsujapoj (1991) และคำถามปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมสโมสรรพนักงาน และการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข่าวสารด้านกิจกรรมนี้แก่พนักงาน จำนวน 3 ข้อ รวมทั้งสิ้น 4 ข้อ

การทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีดังต่อไปนี้

1. **ตรวจสอบความเที่ยงตรง** โดยการนำแบบสอบถามที่ได้เรียบเรียงแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งได้แก่ อาจารย์ที่ปรึกษา และนักวิชาการ เป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content

Validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ เพื่อขอคำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไข ก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง

2. **การหาความเชื่อมั่น** หรือความเชื่อถือได้ ซึ่งเป็นคุณสมบัติของเครื่องมือที่แสดงให้เห็นว่า เครื่องมือนั้น ๆ ให้ผลการวัดที่สม่ำเสมอ แน่นนอน คงที่มากน้อยเพียงใด โดยการนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Pre-test) กับกลุ่มพนักงานในหน่วยงานราชการ และพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่เลือกไว้ จำนวน 35 คน แล้วนำค่าตามส่วนที่เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า มาหาความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient หรือ Coefficient Alpha) ตามแบบของครอนบาค (Cronbach) ตามสูตรดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์, 2541: 93)

$$\alpha = \frac{k}{(k-1)} \left[1 - \frac{\sum V_i}{\sum V_t} \right]$$

เมื่อ α = ค่าความเชื่อถือได้

k = จำนวนข้อ

V_i = ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

V_t = ความแปรปรวนของคะแนนรวมทุกข้อ

ค่าสัมประสิทธิ์แสดงความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม ที่ได้จากการทดลองใช้ เป็นดังนี้

คำถามส่วนปัจจัยส่วนบุคคล (โอกาส และปัจจัยอื่น ๆ)	$\alpha = 0.7471$
คำถามส่วนรูปแบบการดำเนินชีวิต	$\alpha = 0.8273$
คำถามส่วนการเปิดรับข่าวสาร	$\alpha = 0.9473$
คำถามส่วนความสนใจในกิจกรรม	$\alpha = 0.5477$
คำถามส่วนทัศนคติต่อกิจกรรม	$\alpha = 0.8565$
คำถามส่วนการเข้าร่วมกิจกรรม	$\alpha = 0.9320$

คำถามในส่วนที่มีค่าความเชื่อถือได้ค่อนข้างต่ำนั้น ผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนที่จะนำไปใช้เก็บข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการด้านสโมสร หรือ ชมรม ให้แก่พนักงานในหน่วยงานที่ศึกษา ซึ่งได้แก่ กระทรวง

สาธารณสุข , สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน , การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย และ การไฟฟ้านครหลวง เฉพาะส่วนที่มีที่ทำการสโมสร/ชมรมอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เท่านั้น และจะนำแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่างกรอกข้อมูล โดยจะสุ่มตัวอย่างจากพนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมสโมสรพนักงานที่องค์การหรือหน่วยงานนั้นๆ จัดขึ้น ซึ่งผู้วิจัยจะได้ทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลไปยังสโมสร/ชมรม ต่าง ๆ ภายในองค์การที่ศึกษาต่อไป

หลักเกณฑ์ในการให้คะแนน

เกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นเพื่อให้คะแนนแก่คำตอบที่กลุ่มตัวอย่างตอบในแบบสอบถาม มีดังต่อไปนี้

1. คำถามส่วนที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคล (โอกาส และปัจจัยอื่น ๆ) , ความสนใจในกิจกรรม สโมสรพนักงาน และทัศนคติต่อกิจกรรม จะให้ค่าคะแนนในแต่ละข้อกับความถี่เห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อข้อความที่กำหนดให้ ซึ่งในแต่ละข้อความจะมี 5 คำตอบให้เลือก คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เฉย ๆ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง การให้คะแนนกับคำถามที่เป็นเชิงบวก และคำถามที่เป็นเชิงลบ (ในส่วนของทัศนคติ) เป็นดังนี้

		คำถามที่เป็นเชิงบวก	คำถามที่เป็นเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ค่าคะแนน	5	1
เห็นด้วย	ให้ค่าคะแนน	4	2
เฉย ๆ	ให้ค่าคะแนน	3	3
ไม่เห็นด้วย	ให้ค่าคะแนน	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ค่าคะแนน	1	5

ส่วนที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคล (รูปแบบการดำเนินชีวิต) มีการให้คะแนนดังนี้

มากที่สุด	ให้ค่าคะแนน	5
มาก	ให้ค่าคะแนน	4
ปานกลาง	ให้ค่าคะแนน	3
น้อย	ให้ค่าคะแนน	2
ไม่เกี่ยวข้องเลย	ให้ค่าคะแนน	1

ส่วนความสนใจในกิจกรรม มีการให้คะแนนตามเกณฑ์นี้ คือ

มากที่สุด	ให้ค่าคะแนน	5
มาก	ให้ค่าคะแนน	4
ปานกลาง	ให้ค่าคะแนน	3
น้อย	ให้ค่าคะแนน	2
ไม่เคยทำเลย	ให้ค่าคะแนน	1

ในการแปลความหมายของคะแนน ส่วนที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคล จะนำคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ย (Mean) แล้วแปลความหมายดังนี้

มีปัจจัยส่วนบุคคลที่เอื้อต่อการเข้าร่วมกิจกรรมในระดับน้อย	1.00 - 2.33	คะแนน
มีปัจจัยส่วนบุคคลที่เอื้อต่อการเข้าร่วมกิจกรรมในระดับปานกลาง	2.34 - 3.66	คะแนน
มีปัจจัยส่วนบุคคลที่เอื้อต่อการเข้าร่วมกิจกรรมในระดับสูง	3.67 - 5.00	คะแนน

การแปลความหมายของคะแนนปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนที่เป็นรูปแบบการดำเนินชีวิต ตามรูปแบบของคำถามที่เป็นปลายปิด และถามตรงเพียงประเด็นละ 1 ข้อ เป็นดังนี้

มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมกิจกรรมในระดับน้อย	1.00 - 2.33	คะแนน
มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมกิจกรรมในระดับปานกลาง	2.34 - 3.66	คะแนน
มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมกิจกรรมในระดับสูง	3.67 - 5.00	คะแนน

ส่วนความสนใจในกิจกรรม จะนำคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ย แล้วแปลความหมายดังนี้

มีความสนใจน้อย	1.00 - 2.33	คะแนน
มีความสนใจปานกลาง	2.34 - 3.66	คะแนน
มีความสนใจมาก	3.67 - 5.00	คะแนน

ส่วนทัศนคติที่มีต่อกิจกรรม จะนำคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ยแล้วแปลความหมายดังนี้

มีทัศนคติเชิงลบ	1.00 - 2.33	คะแนน
มีทัศนคติเป็นกลาง	2.34 - 3.66	คะแนน
มีทัศนคติเชิงบวก	3.67 - 5.00	คะแนน

2. คำถามในส่วนการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรพนักงาน (ในส่วนที่เป็นมาตราส่วนประเมินค่า) และการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรพนักงาน (ความถี่) นั้น จะให้ค่าคะแนนกับปริมาณความบ่อยครั้งของการเปิดรับข่าวสารจากสื่อประชาสัมพันธ์แต่ละประเภท และความบ่อยครั้งของการเข้าร่วมกิจกรรม ตามลำดับ โดยการให้คะแนนจะเป็นดังนี้

บ่อยมาก	ให้ค่าคะแนน	5
บ่อย	ให้ค่าคะแนน	4
ปานกลาง	ให้ค่าคะแนน	3
น้อย	ให้ค่าคะแนน	2
น้อยมาก / ไม่เคยเลย	ให้ค่าคะแนน	1

ส่วนการให้คะแนนในส่วนการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรพนักงาน เป็นดังนี้

เดือนละ 3-4 ครั้ง	ให้ค่าคะแนน	5
เดือนละ 1-2 ครั้ง	ให้ค่าคะแนน	4
นานกว่า 1 เดือนต่อครั้ง	ให้ค่าคะแนน	3

นานกว่า 6 เดือนต่อครั้ง	ให้ค่าคะแนน	2
ไม่เคยเข้าร่วมเลย	ให้ค่าคะแนน	1

การแปลความหมายคะแนนในส่วนการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรพนักงาน เมื่อหาค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้แล้ว จะนำมาแปลผลตามเกณฑ์ต่อไปนี้

มีการเปิดรับข่าวสารในระดับต่ำ	1.00 - 2.33	คะแนน
มีการเปิดรับข่าวสารในระดับปานกลาง	2.34 - 3.66	คะแนน
มีการเปิดรับข่าวสารในระดับสูง	3.67 - 5.00	คะแนน

ส่วนการให้คะแนนกับปริมาณข่าวสารที่กลุ่มตัวอย่างได้รับในสื่อต่าง ๆ เกี่ยวกับกิจกรรมแต่ละประเภท จะให้คะแนนตามเกณฑ์นี้

มากที่สุด	ให้ค่าคะแนน	5
มาก	ให้ค่าคะแนน	4
ปานกลาง	ให้ค่าคะแนน	3
น้อย	ให้ค่าคะแนน	2
น้อยที่สุด/ไม่เคยเลย	ให้ค่าคะแนน	1

จากนั้นนำคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ยและแปลผลดังนี้

ได้รับข่าวสารในด้านนั้นน้อย	1.00 - 2.33	คะแนน
ได้รับข่าวสารในด้านนั้นปานกลาง	2.34 - 3.66	คะแนน
ได้รับข่าวสารในด้านนั้นมาก	3.67 - 5.00	คะแนน

ส่วนค่าเฉลี่ยของคะแนนการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรของพนักงานนั้น จะแปลความหมายตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

มีการเข้าร่วมในระดับต่ำ	1.00 - 2.33	คะแนน
มีการเข้าร่วมในระดับปานกลาง	2.34 - 3.66	คะแนน
มีการเข้าร่วมในระดับสูง	3.67 - 5.00	คะแนน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) และสถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) ดังต่อไปนี้

1. **การวิเคราะห์เชิงบรรยาย (Descriptive Method)** ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น โดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และนำเสนอข้อมูลโดยใช้ตาราง เพื่ออธิบายข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

- ข้อมูลด้านลักษณะทางประชากร (เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ องค์กรที่สังกัด และตำแหน่ง), รูปแบบการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมสโมสรรพนักงาน, การเปิดรับข่าวสาร (ประเภทของสื่อต่าง ๆ ที่เปิดรับ), การเข้าร่วมกิจกรรม (เหตุผลในการเข้าร่วม) และอุปสรรคต่อการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงาน จะนำเสนอผลโดยใช้การแจกแจงความถี่ และทาค่าร้อยละ

- ปัจจัยส่วนบุคคล , การเปิดรับข่าวสาร (ความบ่อยครั้งการเปิดรับแต่ละสื่อ และปริมาณข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมแต่ละประเภทที่ได้รับ), ความสนใจ ทัศนคติ และการเข้าร่วมในกิจกรรมสโมสรรพฯ จะใช้การแจกแจงความถี่ ทาค่าร้อยละ และทาค่าเฉลี่ย

- ส่วนที่เป็นคำถามปลายเปิด ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล (ส่วนรูปแบบการดำเนินชีวิต), การเข้าร่วมกิจกรรม (ส่วนกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม) และข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นต่าง ๆ จะใช้การจัดประเภทของคำตอบที่ได้ แล้วนำเสนอโดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ

2. **การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติอ้างอิง** จะใช้สถิติอ้างอิงเพื่อทดสอบสมมติฐานดังนี้

2.1 **สมมติฐานที่ 1, 2, 3 และ 7** ใช้การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกลุ่มย่อย โดยกำหนดให้ตัวแปรย่อยที่ต้องการศึกษามีค่าเป็น 1 ส่วนตัวแปรที่ไม่ใช่ตัวที่ต้องการศึกษาให้เป็น 0 แล้วนำมาหาความสัมพันธ์กับตัวแปรอีกตัวหนึ่งที่ละตัวสำหรับตัวแปรในภาพรวมนั้น ในสมมติฐานที่ 1, 3 และ 7 ใช้การให้ค่าคะแนนตัวแปรย่อยแต่ละระดับ (ยกเว้นตัวแปรเพศ อายุ และสถานภาพสมรส) จากนั้นหาคะแนนรวมออกมาในลักษณะ Interval scale แล้วนำมาหาความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม

2.2 **สมมติฐานที่ 4, 5, 6 และ 8** จะใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient : r_{xy}) ระหว่างตัวแปรที่วัดโดยใช้มาตรา Interval Scale ทั้ง 2 ตัวแปร

การประมวลผลข้อมูล

หลังจากรวบรวมข้อมูลได้ครบตามที่ต้องการแล้ว ผู้วิจัยจะได้นำข้อมูลไปทำการลงรหัส (Coding) แล้วไปประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS[®] / PC (Statistical Package for The Social Science) เพื่อความถูกต้องและรวดเร็วในการคำนวณ