

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

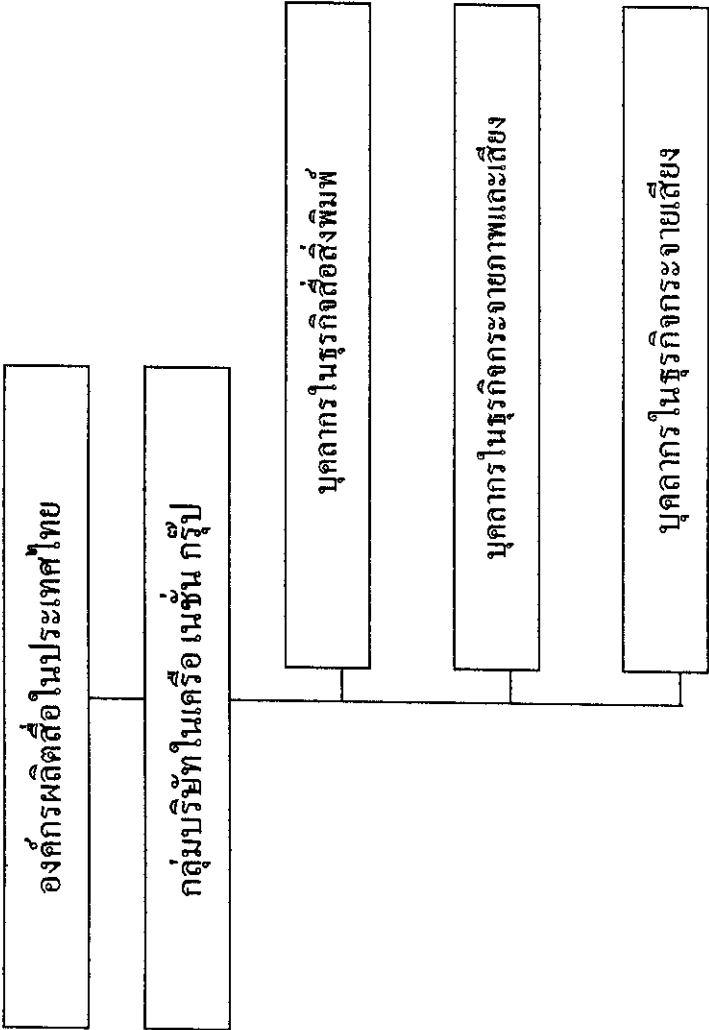
การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. สร้างเครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย
4. เก็บรวบรวมข้อมูลตามเครื่องมือวิจัยที่ผ่านการตรวจสอบแล้ว
5. วิเคราะห์ข้อมูลโดยกระบวนการทางสถิติและทดสอบสมมติฐาน
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมายข้อมูล

กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างเพื่อทำกลุ่มตัวอย่างมาเป็นตัวแทนที่ดีของประชากร และกำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่บุคลากรกลุ่มบริษัทในเครือ เนชั่น กรุ๊ป รวมทั้งสิ้น 2,380 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ บริษัท เนชั่น มัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด)
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) โดยผู้วิจัยเลือกศึกษาจากกลุ่มบริษัทในเครือ เนชั่น กรุ๊ป โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรในธุรกิจของบริษัทดังต่อไปนี้ ธุรกิจสื่อสิ่งพิมพ์ ธุรกิจกระจายภาพและเสียง ธุรกิจกระจายเสียง ดังภาพที่ 3-1



ภาพที่ 3-1 การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling)

และกำหนดใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของแต่ละธุรกิจโดยใช้ Yamane (1973, p. 725) โดยต้องการสรุปผลด้วยระดับความเชื่อมั่น 90% และยอมให้ขนาดความคลาดเคลื่อนของค่า สัดส่วนประชากรเกิดขึ้นได้ไม่เกิน $\pm 10\%$ ($e = 0.10$) โดยมีสูตร ดังนี้

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

โดยที่ n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
 N แทน จำนวนประชากรทั้งหมด
 e แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง กำหนดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับร้อยละ 10 (0.10)

จากการคำนวณตามสูตร กลุ่มตัวอย่างที่ต้องใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรจำนวน 2,380 คน จึงกำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละธุรกิจ ทำให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากร บริษัทในเครือเนชั่น กรุ๊ป ทั้งหมด 184 คน ดังตารางที่ 3-1

ตารางที่ 3-1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างบุคลากรบริษัทในเครือ เนชั่น มัลติมีเดีย กรุ๊ป

ธุรกิจ	จำนวนบุคลากร	จำนวนบุคลากรที่สุ่ม
สื่อสิ่งพิมพ์	2,074	95
กระจายเสียงและภาพ	288	74
กระจายเสียง	18	15
รวม	2,380	184

สร้างเครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายทำการตอบ และแบบสอบถาม ให้บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทำการตอบ เพื่อศึกษาสภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

แบบสัมภาษณ์มีโครงสร้างแบบปลายเปิด มีรายละเอียดในแบบสัมภาษณ์ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต ทำให้ทราบแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตเชิงนโยบาย
2. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ทำให้ทราบถึงความต้องการเกี่ยวข้องการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงนโยบาย
3. การปรับเปลี่ยน กระบวนการทำงานในระดับต่าง ๆ ให้สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ทราบแนวทางในการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานในระดับต่าง ๆ
4. บุคลากรในองค์กรควรมีการปรับทักษะความสามารถเช่นไรในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและตรวจสอบผลการลงทุนในการปรับทักษะเพียงใด ทำให้ทราบถึงแนวทางในการปรับพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากร และความคุ้มค่าในการลงทุนพัฒนา
5. ควรจะมุ่งใจบุคลากรในระดับต่าง ๆ อย่างไร เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ทราบถึงวิธีการมุ่งใจบุคลากรในระดับต่าง ๆ

แบบสอบถามมีโครงสร้างแบบปลายปิดและเปิด โดยมีรายละเอียดแบ่งเป็น 3 ส่วนดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไป เป็นแบบสอบถามปลายปิด รายละเอียดเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย
 - 1.1 เพศ แบ่งเป็นเพศชายและเพศหญิง เพื่อให้ทราบถึงสัดส่วนของผู้ตอบ
 - 1.2 อายุงานในบริษัท วัดตั้งแต่ ประสบการณ์เริ่มต้น (0 – 3 ปี) จนถึงประสบการณ์ 12 ปีขึ้นไป เนื่องจากองค์การที่ทำการศึกษามีอายุยาวนานมาก การที่บุคลากรภายในองค์การมีประสบการณ์มากกว่า 12 ปี ขึ้นไปถือได้ว่าเป็นประสบการณ์ในองค์การที่มากและนำมาศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรตามอายุงาน
 - 1.3 ตำแหน่งในองค์การ วัดตั้งแต่พนักงานทั่วไปที่ตำแหน่งต่ำกว่าหัวหน้างาน จนถึงผู้บริหาร เพื่อศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรตามตำแหน่ง
 - 1.4 ประเภทธุรกิจ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุธุรกิจ และนำมาศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรตามธุรกิจ
2. เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามทัศนะ โดยแบ่งเป็นการใช้และความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ทราบถึงสภาพ

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันขององค์การ และระดับควรจะเป็นในอนาคต ประโยชน์ที่ได้รับจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในหัวข้อดังกล่าว ประกอบด้วยคำถามดังต่อไปนี้

- ข้อ 1 – 5 เป็นเรื่องเกี่ยวกับการสรรหา คัดเลือก บรรจุบุคลากร
- ข้อ 6 – 11 เป็นเรื่องเกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
- ข้อ 12 – 15 เป็นเรื่องเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ข้อเสนอแนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในด้านการสรรหา คัดเลือก บรรจุบุคลากร การฝึกอบรม การพัฒนาบุคลากรและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

3. ข้อเสนอแนะ เป็นเรื่องอื่น ๆ เพิ่มเติมในเรื่องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

หาคุณภาพของเครื่องมือวิจัยโดยการตรวจสอบ ความเชื่อถือได้และคุณภาพของเครื่องมือมีดังนี้

1. รวบรวมข้อมูลจากหนังสือ ผลงานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมากำหนดกรอบความคิดและขอบเขตเนื้อหาในการสร้างแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม โดยนำเสนอต่อประธานกรรมการและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อขอคำแนะนำและปรับแก้
3. นำแบบสอบถามเสนอผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน คือ

3.1 ดร.เกรียงศักดิ์ เถกิมศิริกุล

ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ บริษัท เนชั่น มัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

3.2 ดร.ณัฐวุฒิ หนูไพโรจน์

สังกัดภาควิชาคอมพิวเตอร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3.3 คุณวิศิษฐ์ สถิตจินดาวงศ์

กรรมการบริหาร บริษัท ไซเงิน เทคโนโลยี จำกัด และอาจารย์พิเศษมหาวิทยาลัย

มหิดล

3.4 รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธนู ศรีไธย์

สังกัดคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3.5 คุณสุรสิทธิ์ ดันธนาศิริกุล

ผู้จัดการศูนย์พัฒนาความรู้เครือข่าย บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) และ
อาจารย์พิเศษโครงการการจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา

การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity Related: CVR) ตามวิธีของ
Lawshe (1975, pp. 563-575) การวิจัยครั้งนี้ใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ดังนั้น ค่า $CVR \geq 0.29$ ถือว่า
ข้อคำถามนั้นมีความสำคัญ โดยสูตรที่ใช้ คือ

$$CVR = \frac{N_e - \frac{N}{2}}{\frac{N}{2}}$$

โดยที่ CVR แทน ค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหา
 N แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด
 N_e แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิที่เห็นว่ามีค่าสำคัญ

4. ปรับแบบสอบถาม พิจารณาข้อที่ค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาไม่ถึงเกณฑ์
ออก โดยเสนอต่อประธานกรรมการและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์อีกครั้ง

เก็บรวบรวมข้อมูลตามเครื่องมือวิจัยที่ผ่านการตรวจสอบแล้ว

ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามเครื่องมือวิจัยที่ผ่านการตรวจสอบแล้ว ดังนี้

- 1. รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจเครือข่าย เนชั่น กรุ๊ป
- 2. ทำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา ขอความร่วมมือในการจัดเก็บ

ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3. นำแบบสัมภาษณ์ไปทำการสัมภาษณ์ ดร.เกรียงศักดิ์ เจริมดิระกุล ผู้อำนวยการฝ่าย
บริหารทรัพยากรมนุษย์ บริษัท เนชั่น มัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) เมื่อวันที่ 21 สิงหาคม 2546
และนำแบบสอบถามไปแจกให้กลุ่มตัวอย่าง บุคลากรบริษัทในเครือ เนชั่น กรุ๊ป ตั้งแต่วันที่ 17
พฤศจิกายน 2546 ถึงวันที่ 17 ธันวาคม 2546 ทำการตอบโดยผู้วิจัยดำเนินการประสานงานกับ
หน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้วยตนเอง

วิเคราะห์ข้อมูลโดยกระบวนการทางสถิติและทดสอบสมมติฐาน

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยกระบวนการทางสถิติและทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

1. นำแบบสัมภาษณ์ ที่ทำการสัมภาษณ์มาเรียบเรียงและจัดพิมพ์เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการทำวิจัย
2. นำแบบสอบถามตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ และให้ค่าน้ำหนักเป็นคะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้
3. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์และให้ค่าน้ำหนักเรียบร้อยแล้ว ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows
4. โดยพิจารณาผลของการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะศึกษาต่อไป โดยยึดเอาคะแนนเฉลี่ย ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลคำถามปลายปิด ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ค้นคว้าดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows
2. นำเกณฑ์ที่ตั้งไว้มาหาค่าคะแนน และทดสอบความมีนัยสำคัญตามสมมติ โดยมีสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้
 - 2.1 ประโยชน์ที่ได้รับจากเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน ระหว่างความคิดเห็นของบุคลากรเพศหญิงกับบุคลากรเพศชาย ตัวสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล และทดสอบสมมติฐานคือ ตัวสถิติไคสแควร์
 - 2.2 ประโยชน์ที่ได้รับจากเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน ระหว่างบุคลากรที่มีอายุงานในองค์กรต่างกัน ตัวสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล และทดสอบสมมติฐานคือ ตัวสถิติไคสแควร์
 - 2.3 ประโยชน์ที่ได้รับจากเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน ระหว่างบุคลากรที่มีตำแหน่งงานในองค์กรต่างกัน ตัวสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล และทดสอบสมมติฐานคือ ตัวสถิติไคสแควร์
 - 2.4 ประโยชน์ที่ได้รับจากใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน ระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานในประเภทธุรกิจต่างกัน ตัวสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล และทดสอบสมมติฐานคือ ตัวสถิติไคสแควร์

2.5 สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน ระหว่างความคิดเห็นของบุคลากรเพศหญิงกับบุคลากรเพศชาย ตัวสถิติที่ใช้วิเคราะห์ ข้อมูล และทดสอบสมมติฐานคือ ค่ากลางของคะแนน ค่าของความถี่ และตัวสถิติ (Student's t Statistic)

2.6 สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน ระหว่างบุคลากรที่มีอายุงานในองค์กรต่างกัน ตัวสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล และทดสอบสมมติฐาน คือ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนที่บอกระดับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และตัวสถิติเอฟ (F Statistic for Analysis of Variance)

2.7 สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน ระหว่างบุคลากรที่มีตำแหน่งงานในองค์กรต่างกัน ตัวสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล และทดสอบสมมติฐานคือ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนที่บอกระดับการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ และตัวสถิติเอฟ (F Statistic for Analysis of Variance)

2.8 สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน ระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานในประเภทธุรกิจต่างกัน ตัวสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล และทดสอบ สมมติฐานคือ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนที่บอกระดับการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ และตัวสถิติเอฟ (F Statistic for Analysis of Variance)

2.9 สภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกัน ระหว่างความคิดเห็นของบุคลากรเพศหญิงกับบุคลากรเพศชาย ตัวสถิติที่ใช้วิเคราะห์ ข้อมูล และทดสอบสมมติฐานคือ ค่ากลางของคะแนน ค่าของความถี่ และตัวสถิติ (Student's t Statistic)

2.10 สภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกัน ระหว่างบุคลากรที่มีอายุงานในองค์กรต่างกัน ตัวสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล และ ทดสอบสมมติฐานคือ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนที่บอกระดับ ความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และตัวสถิติเอฟ (F Statistic for Analysis of Variance)

2.11 สภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกัน ระหว่างบุคลากรที่มีตำแหน่งงานในองค์กรต่างกัน ตัวสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล และ ทดสอบสมมติฐานคือ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนที่บอกระดับ ความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และตัวสถิติเอฟ (F Statistic for Analysis of Variance)

2.12 สภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกัน บุคลากรที่ปฏิบัติงานในประเภทธุรกิจต่างกัน ตัวสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล และทดสอบ

สมมุติฐานคือ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนที่บอกระดับความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และตัวสถิติเอฟ (F Statistic for Analysis of Variance)

2.13 สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กับสภาพความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในอนาคตเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กัน ตัวสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล และทดสอบสมมุติฐานคือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation Coefficient)

3. แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม คำถามปลายเปิดที่เป็นข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยจะใช้วิธี สังเคราะห์และสรุปผลในภาพรวมต่อไป

เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมายข้อมูล

เกณฑ์การแปลความหมาย จะใช้เกณฑ์ประเมินค่า ดังนี้

1. เกณฑ์การแปลความหมายการใช้และความต้องการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์

เกณฑ์	แปลความหมาย
0.00 – 1.00	ไม่มีการใช้หรือไม่ต้องการเลย
1.01 – 2.00	การใช้/ความต้องการใช้อยู่ในระดับน้อย
2.01 – 3.00	การใช้/ความต้องการใช้อยู่ในระดับปานกลาง
3.01 – 4.00	การใช้/ความต้องการใช้อยู่ในระดับมาก
4.01 – 5.00	การใช้/ความต้องการใช้อยู่ในระดับมากที่สุด

2. เกณฑ์การแปลความหมายความสัมพันธ์ของระดับการใช้ในปัจจุบันและระดับที่ควรจะเป็นในอนาคตในเรื่องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์

เกณฑ์	แปลความหมาย
$80\% \leq P < 100\%$	ความสัมพันธ์ในระดับมากที่สุด
$60\% \leq P < 80\%$	ความสัมพันธ์ในระดับมาก
$40\% \leq P < 60\%$	ความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
$20\% \leq P < 40\%$	ความสัมพันธ์ในระดับน้อย
$00\% \leq P < 20\%$	ความสัมพันธ์ในระดับน้อยที่สุด