

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม: โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง ซึ่งผู้วิจัยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ เป็นพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่อยู่ในเขตภาคกลาง ตามเกณฑ์ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

กลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยมีขนาดใหญ่มาก และไม่สามารถระบุจำนวนได้อย่างชัดเจน ดังนั้นการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติของงานวิจัยนี้ จึงใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดต่ำที่สุดที่จะสามารถวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติได้ โดยกำหนดเป็น 20 เท่าของตัวแปรต้นที่ใช้ในการวิจัย (ทรรศนะ, 2548) โดยงานวิจัยนี้ได้คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดเป็นจำนวน 120 คน

การสุ่มตัวอย่างในการวิจัย ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) (อ้างถึงใน พวงรัตน์, 2540) โดยกำหนดการสุ่มตัวอย่างดังนี้

1. การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Sampling) ใช้ในการสุ่มจังหวัดในภาคกลาง ได้ 3 จังหวัดประกอบด้วย กรุงเทพมหานคร จังหวัดชลบุรี และจังหวัดสระบุรี

2. การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Sampling) ใช้ในการสุ่มเลือกผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม ที่อยู่ในกรุงเทพมหานคร จังหวัดชลบุรี และจังหวัดสระบุรี ซึ่งได้ผู้ประกอบการจำนวน 26 ราย

3. การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ใช้ในการสุ่มเลือกพนักงานระดับหัวหน้างานของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม ทั้ง 26 ราย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ และอายุงาน เป็นแบบสอบถามประเภทให้ตรวจรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามรูปแบบภาวะผู้นำ ซึ่งสร้างโดยผู้วิจัยจากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง มาสร้างเป็นแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย เห็นด้วยน้อยที่สุด เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมาก และเห็นด้วยมากที่สุด ซึ่งคำถามจะมีทั้งคำถามเชิงบวกและคำถามเชิงลบ จำนวน 21 ข้อ ครอบคลุมภาวะผู้นำ 3 ด้าน คือ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร แปลและเรียบเรียงโดย Smuthranond (2002) จากแบบสอบถามของ Allen และ Meyer (1997) ลักษณะแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย และเห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่ง คำถามจะมีทั้งคำถามเชิงบวกและคำถามเชิงลบ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 18 ข้อ ครอบคลุมความผูกพันในองค์กร 3 ด้าน คือ ด้านความรู้สึก ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน เป็นแบบสอบถามที่สร้างโดย ทิพทินนาและคณะ (2547) ลักษณะแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย ไม่ตรงความจริงมาก ไม่ตรงความจริง ไม่แน่ใจ ตรงความจริง และตรงความจริงมาก ซึ่งคำถามจะมีทั้งคำถามเชิงบวกและคำถามเชิงลบ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ ครอบคลุมพฤติกรรมการทำงาน 5 ด้าน คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการแก้ปัญหา ด้านความรับผิดชอบต่องาน และด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับขององค์กร

การทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น ดังนี้

1. ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปให้ คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ทั้ง 3 ท่าน ทำการตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา หลังจากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่คณะกรรมการที่ปรึกษาให้คำแนะนำ

2. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยหาค่าความเชื่อมั่นโดยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับที่ศึกษา (Try-Out) คือ หัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขต กรุงเทพมหานคร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วทำการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ซึ่งผลการวิเคราะห์ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา ดังนี้

ค่าความเชื่อมั่นรายด้านและทั้งฉบับของแบบสอบถามภาวะผู้นำ

ค่าความเชื่อมั่น	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา
ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง	0.91
ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	0.81
ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย	0.60
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ	0.90

ค่าความเชื่อมั่นรายด้านและทั้งฉบับของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

ค่าความเชื่อมั่น	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา
ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก	0.67
ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร	0.77
ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม	0.81
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ	0.85

ค่าความเชื่อมั่นรายด้านและทั้งฉบับของแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงาน

ค่าความเชื่อมั่น	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา
ด้านการติดต่อสื่อสาร	0.53
ด้านมนุษยสัมพันธ์	0.79
ด้านการแก้ปัญหา	0.76
ด้านความรับผิดชอบต่องาน	0.61
ด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับขององค์กร	0.37
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ	0.76

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล โดยได้จัดส่งแบบสอบถามไปยังผู้ตอบแบบสอบถาม 3 ช่องทางคือ

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยตรง โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยไปขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อเก็บข้อมูลจากหัวหน้างานด้วยตนเอง
2. การเก็บรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์ โดยผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยไปทางไปรษณีย์ถึงผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อเก็บข้อมูลจากหัวหน้างาน
3. การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอความอนุเคราะห์จากเจ้าหน้าที่กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

หลังจากนั้นนำข้อมูลที่เก็บได้มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ จำนวน 176 ชุด และดำเนินการลงรหัสเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

เกณฑ์การให้คะแนน

<u>เกณฑ์การให้คะแนน</u>	<u>ข้อคำถามเชิงบวก</u>	<u>ข้อคำถามเชิงลบ</u>
เห็นด้วยมากที่สุด	5	1
เห็นด้วยมาก	4	2
เห็นด้วยปานกลาง	3	3
เห็นด้วยน้อย	2	4
ไม่เห็นด้วย	1	5

ผู้วิจัยได้แบ่งเกณฑ์ของระดับความคิดเห็นของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางที่มีต่อภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการทำงานเป็น 3 ระดับคือ ระดับต่ำ ระดับปานกลาง ระดับสูง ตามหลักสถิติวัดการกระจายข้อมูล เพื่อให้ได้ความกว้างของอันตรภาคชั้นที่เหมาะสม (บุญเรียง, 2534) ดังนี้

$$\text{ความกว้างอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนรายข้อสูงสุด} - \text{คะแนนรายข้อต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

ภาวะผู้นำ แบ่งได้ 3 แบบคือ ภาวะผู้นำแบบ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย ซึ่งสามารถแบ่งช่วงคะแนนโดยรวมและรายด้าน ดังนี้

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง

$$\begin{aligned}\text{แทนค่าตามสูตร} &= \frac{60-12}{3} \\ &= 16\end{aligned}$$

ค่าเฉลี่ย 12.00 – 28.00	หมายถึง	มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงในระดับต่ำ
-------------------------	---------	-------------------------------------

ค่าเฉลี่ย 28.01 – 44.00	หมายถึง	มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงในระดับปานกลาง
-------------------------	---------	---

ค่าเฉลี่ย 44.01 – 60.00	หมายถึง	มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงในระดับสูง
-------------------------	---------	-------------------------------------

ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

$$\begin{aligned}\text{แทนค่าตามสูตร} &= \frac{30-6}{3} \\ &= 8\end{aligned}$$

ค่าเฉลี่ย 8.00 – 16.00	หมายถึง	มีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนในระดับต่ำ
------------------------	---------	------------------------------------

ค่าเฉลี่ย 16.01 – 23.00	หมายถึง	มีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนในระดับปานกลาง
-------------------------	---------	--

ค่าเฉลี่ย 23.01 – 30.00	หมายถึง	มีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนในระดับสูง
-------------------------	---------	------------------------------------

ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย

$$\begin{aligned} \text{แทนค่าตามสูตร} &= \frac{15-3}{3} \\ &= 4 \end{aligned}$$

ค่าเฉลี่ย 3.00 – 7.00	หมายถึง	มีภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายในระดับต่ำ
-----------------------	---------	--------------------------------------

ค่าเฉลี่ย 7.01 – 11.00	หมายถึง	มีภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายในระดับปานกลาง
------------------------	---------	--

ค่าเฉลี่ย 11.01–15.00	หมายถึง	มีภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายในระดับสูง
-----------------------	---------	--------------------------------------

ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม ซึ่งแปลผลคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 3 ระดับดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

$$\begin{aligned} \text{แทนค่าตามสูตร} &= \frac{90-18}{3} \\ &= 24 \end{aligned}$$

ค่าเฉลี่ย 18.00 – 42.00	หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ
-------------------------	---------	---------------------------------

ค่าเฉลี่ย 42.01 – 66.00 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 66.01 – 90.00 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง

ความผูกพันต่อองค์การรายด้าน

$$\begin{aligned}\text{แทนค่าตามสูตร} &= \frac{30-6}{3} \\ &= 8\end{aligned}$$

ค่าเฉลี่ย 6.00 – 14.00 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก ด้านการคงอยู่กับองค์การ ด้านบรรทัดฐานของสังคมในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ย 14.01 – 22.00 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก ด้านการคงอยู่กับองค์การ ด้านบรรทัดฐานของสังคมในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 22.01 – 30.00 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก ด้านการคงอยู่กับองค์การ ด้านบรรทัดฐานของสังคมในระดับสูง

พฤติกรรมการทำงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการแก้ปัญหา ด้านความรับผิดชอบต่องาน และด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับขององค์การ ซึ่งแปลผลคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

พฤติกรรมการทำงานโดยรวม

$$\begin{aligned}\text{แทนค่าตามสูตร} &= \frac{75-15}{3} \\ &= 20\end{aligned}$$

ค่าเฉลี่ย 15.00 – 35.00	หมายถึง	มีพฤติกรรมการทำงานในระดับต่ำ
ค่าเฉลี่ย 35.01 – 55.00	หมายถึง	มีพฤติกรรมการทำงานในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 55.01 – 75.00	หมายถึง	มีพฤติกรรมการทำงานในระดับสูง

พฤติกรรมการทำงานรายด้าน

$$\begin{aligned}\text{แทนค่าตามสูตร} &= \frac{15-3}{3} \\ &= 4\end{aligned}$$

ค่าเฉลี่ย 3.00 – 7.00	หมายถึง	มีพฤติกรรมการทำงานด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการแก้ปัญหา ด้านความรับผิดชอบต่องาน และด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับขององค์กรในระดับต่ำ
ค่าเฉลี่ย 7.01 – 11.00	หมายถึง	มีพฤติกรรมการทำงานด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการแก้ปัญหา ด้านความรับผิดชอบต่องาน และด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับขององค์กรในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 11.01 –15.00	หมายถึง	มีพฤติกรรมการทำงานด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการแก้ปัญหา ด้านความรับผิดชอบต่องาน และด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับขององค์กรในระดับสูง
------------------------	---------	---

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์เรียบร้อยแล้ววิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ความถี่ของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
2. ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ใช้แปลความหมายของข้อมูลต่างๆ
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ใช้คู่กับค่าเฉลี่ยเพื่อแสดงลักษณะการกระจายของข้อมูล
4. ค่า t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนน 2 กลุ่ม
5. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน
6. Multiple Regression Analysis สำหรับการวิเคราะห์และพยากรณ์ตัวแปรตามหรือสิ่งที่ เป็นผลมาจากตัวแปรอิสระสองตัวขึ้นไป

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

$\bar{x}$	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	คะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
p	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
n	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-test
df	ขั้นของความอิสระ (Degree of Freedom)
SS	ผลบวกของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Square)
MS	ผลต่างของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean of Square)
r	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
R^2_{adj}	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับค่าแล้ว
B	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Beta	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
S.E.b	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน b