

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาแบบประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไทยอิโรตะ จำกัด ผู้วิจัยดำเนินการพัฒนาแบบประเมินและหาคุณภาพของแบบประเมิน ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นหัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทไทยอิโรตะ จำกัด จำนวน 262 คน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ หัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทไทยอิโรตะ จำกัด จำนวน 262 คน จาก 7 แผนก ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ประชากรหัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทไทยอิโรตะ จำกัด

ชื่อแผนก	จำนวนหัวหน้างาน (คน)	จำนวนพนักงาน (คน)
1. แผนกฉีดพลาสติก	2	40
2. แผนกฉีดสังกะสี	2	20
3. แผนกพ่นสี	2	20
4. แผนกประกอบไฟแช็ค	10	100
5. แผนกพิมพ์ลวดลาย	2	20
6. แผนกบรรจุ	2	20
7. แผนกประกอบที่กรองบุหรี่	2	20
รวม	22	240

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ หัวหน้างานบริษัทไทยอิโรตะ จำกัด จำนวน 22 คน ศึกษาทั้งประชากรจำแนกตามแผนกแต่เนื่องจากหัวหน้างานของแต่ละแผนกมีจำนวนไม่เท่ากันจึงเลือกที่จะศึกษาจากประชากรทั้งหมด และพนักงานบริษัทไทยอิโรตะ จำกัด จำนวน 100 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบแบ่งชั้น โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างสำหรับตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 กลุ่มตัวอย่างในการหาคุณภาพของแบบประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยอิโรตะ จำกัด จำแนกตามแผนก

แผนก	จำนวนหัวหน้างาน		จำนวนพนักงาน	
	หัวหน้างาน	กลุ่มตัวอย่าง	พนักงาน	กลุ่มตัวอย่าง
1. แผนกฉีดพลาสติก	2	2	40	10
2. แผนกฉีดสังกะสี	2	2	20	5
3. แผนกพ่นสี	2	2	20	5
4. แผนกประกอบไฟแช็ค	10	10	100	65
5. แผนกพิมพ์ลวดลาย	2	2	20	5
6. แผนกบรรจุ	2	2	20	5
7. แผนกประกอบที่กรองบุหรี่	2	2	20	5
รวม	22	22	240	100

1.2.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตรวจสอบความตรงตามโครงสร้าง ของแบบ ประเมินการปฏิบัติงานของพนักงาน เป็นกลุ่มพนักงานที่มีคะแนนการปฏิบัติงานสูงและกลุ่มที่มี คะแนนการปฏิบัติงานต่ำ กลุ่มละ 30 คน รวมใช้กลุ่มตัวอย่าง 60 คน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตรวจสอบความเที่ยง ของแบบประเมินการ ปฏิบัติงาน โดยหัวหน้างาน จำนวน 2 คน พนักงานกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน แล้วนำมาหา ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

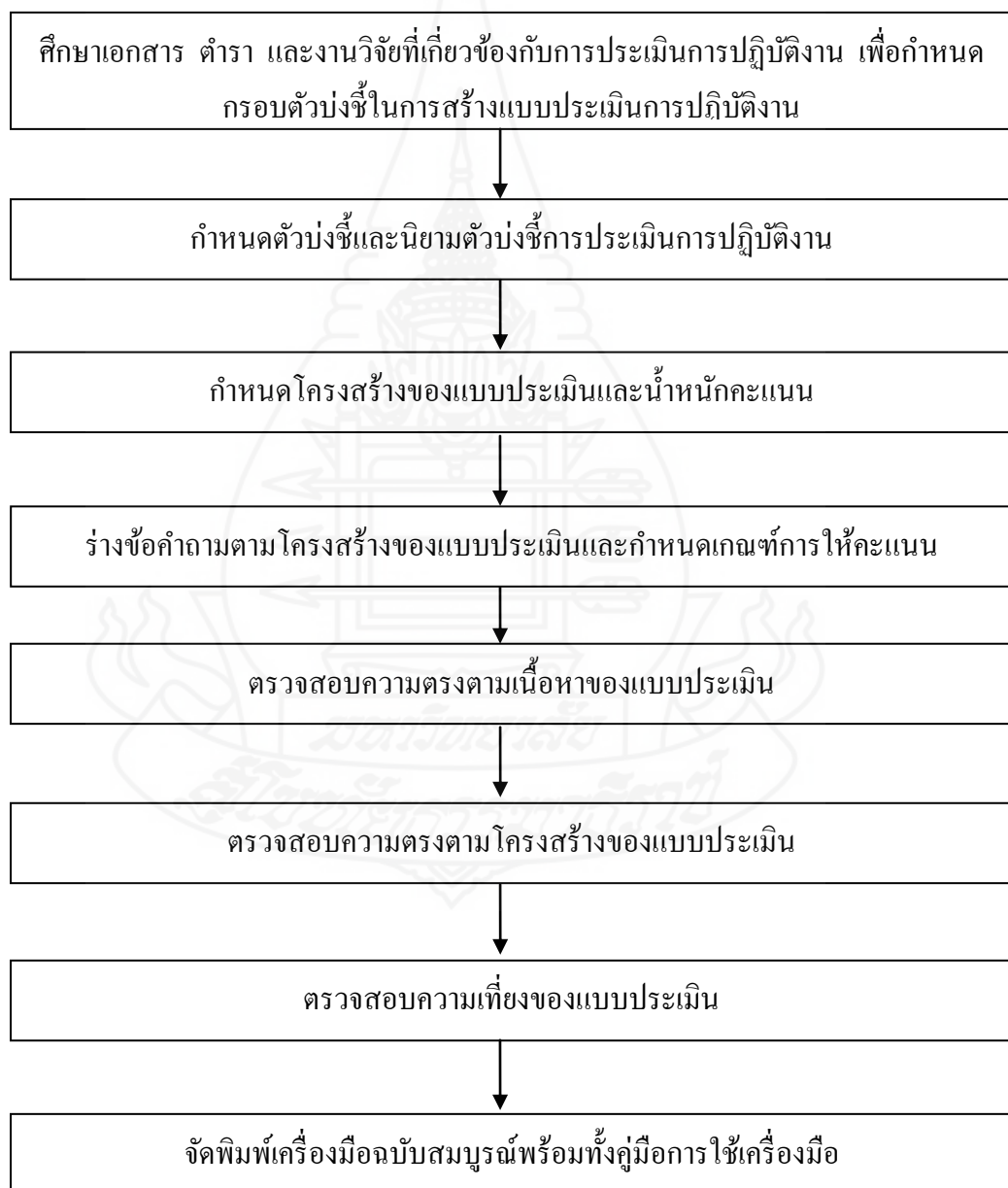
สำหรับการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ของแบบประเมินการปฏิบัติงานของ พนักงาน ใช้วิธีการให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 4 คน พิจารณาตรวจสอบและให้ความเห็น

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่พัฒนาในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานมี
วิธีดำเนินการ ดังต่อไปนี้

2.1 การสร้างแบบประเมินการปฏิบัติงาน

ในการพัฒนาแบบประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไทยฮิโรตะ จำกัด
ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือโดยมีขั้นตอน ดังนี้



ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการพัฒนาแบบประเมินการปฏิบัติงาน

การพัฒนาแบบประเมินการปฏิบัติงาน มีรายละเอียดแต่ละขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินการปฏิบัติงาน แล้วนำมาสังเคราะห์ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบตัวบ่งชี้ในการพัฒนาแบบประเมินการปฏิบัติงาน

2. กำหนดตัวบ่งชี้และนิยามตัวบ่งชี้การประเมินการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์หน้าที่ และความรับผิดชอบของพนักงาน

3. กำหนดโครงสร้างของแบบประเมินและน้ำหนักคะแนน กำหนด 2 ด้าน คือด้านผลสำเร็จของงาน และด้านพฤติกรรมการทำงานเพื่อขอความคิดเห็นจากหัวหน้างานโดยใช้แบบสอบถามการนำข้อรายการในแบบประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไทยอิโรตะ จำกัด

4. ร่างข้อคำถามตามโครงสร้างของแบบประเมินและกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนตามตัวบ่งชี้คุณลักษณะและพฤติกรรม

5. ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบประเมินการปฏิบัติงาน โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 4 คน ตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหาแล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง

6. ตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างของแบบประเมินการปฏิบัติงาน โดยวิธีการ (Known Group Technique) คือ กลุ่มที่มีคะแนนการปฏิบัติงานสูงและกลุ่มที่มีคะแนนการปฏิบัติงานต่ำ กลุ่มละ 30 คน รวมใช้กลุ่มตัวอย่าง 60 คน

7. ตรวจสอบความเที่ยงของแบบประเมินการปฏิบัติงาน โดยการตรวจสอบความสอดคล้องของผู้ประเมิน (Rater Reliability) วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

8. จัดพิมพ์เครื่องมือแบบสอบถามพร้อมทั้งคู่มือการใช้เครื่องมือ ประกอบด้วยหัวข้อต่อไปนี้

1) วัตถุประสงค์ของแบบประเมิน 2) ลักษณะของแบบประเมิน 3) โครงสร้างของแบบประเมิน 4) คุณภาพของแบบประเมิน 5) วิธีการนำแบบประเมินไปใช้ 6) เกณฑ์การตรวจให้คะแนนแบบประเมิน 7) เกณฑ์การแปลผลคะแนน

ลักษณะแบบประเมินการปฏิบัติงาน

แบบประเมินประกอบด้วย 2 ด้าน คือ ด้านผลสำเร็จของงาน และด้านพฤติกรรม
การปฏิบัติงาน ลักษณะของแบบประเมินเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5
ระดับ โดยมีเกณฑ์การเลือกตอบ และกำหนดคะแนนในแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับ	คะแนน	ความหมาย
ดีเยี่ยม (5)	90 – 100	หมายถึง มีคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นว่า สามารถปฏิบัติงานได้ดีมากอย่างสม่ำเสมอ และมี ผลงานดีกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้สูงมาก
ดีมาก (4)	80 – 89	หมายถึง มีคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นว่าสามารถ ปฏิบัติงานได้ดีมาก และมีผลงานดีกว่าเป้าหมายที่ กำหนดไว้
ดี (3)	70 – 79	หมายถึง มีคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นว่าสามารถ ปฏิบัติงานได้ดีมาโดยตลอดตรงตามเป้าหมายที่กำหนด
พอใช้ (2)	60 – 69	หมายถึง มีคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นว่าสามารถ ปฏิบัติงานได้ดีในบางครั้ง และยังต้องพัฒนาการทำงาน ให้ดีขึ้นไปอีก
ต้องปรับปรุง (1)	0 – 59	หมายถึง มีคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นว่าปฏิบัติงาน ได้ต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ และจำเป็นต้องปรับปรุง การทำงานให้ดียิ่งขึ้น

กำหนดเกณฑ์การแปลผลคะแนนของแบบประเมิน ดังนี้

ค่าเฉลี่ยคะแนน 4.50 – 5.00	หมายถึง	ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเยี่ยม
ค่าเฉลี่ยคะแนน 3.50 – 4.49	หมายถึง	ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก
ค่าเฉลี่ยคะแนน 2.50 – 3.49	หมายถึง	ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี
ค่าเฉลี่ยคะแนน 1.50 – 2.49	หมายถึง	ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับพอใช้
ค่าเฉลี่ยคะแนน 1.00 – 1.49	หมายถึง	ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต้องปรับปรุง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือที่พัฒนาขึ้น

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.1 ขออนุญาตทำการวิจัยจากหน่วยงาน ดำเนินการโดยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชถึงผู้บริหารบริษัทไทยอิโรตะ จำกัด

3.2 เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยนำกรอบแนวคิดในการสร้างแบบประเมินการปฏิบัติงาน ข้อความตัวบ่งชี้ แบบประเมินที่พัฒนาขึ้นและแบบประเมินความตรงตามเนื้อหา พร้อมทั้งหนังสือจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือ

3.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.3.1 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชถึงผู้บริหารบริษัท เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.2 ขอความร่วมมือจากหัวหน้างานบริษัทที่เป็นกลุ่มตัวอย่างช่วยดำเนินการประเมินพนักงานโดยใช้แบบประเมินการปฏิบัติงาน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

5.1 การหาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของแบบประเมิน โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (Index Of Item Objective Congruency : IOC) จากสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ หมายถึง คะแนนความคิดเห็นรวมของผู้เชี่ยวชาญ

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การพิจารณาความตรงตามเนื้อหาใช้ค่าความสอดคล้องของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ .50 ถือว่าข้อความมีความตรง (วรรณดี แสงประทีปทอง 2548: 230)

5.2 การหาความตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) ของแบบประเมิน โดยใช้วิธีการเทียบกับกลุ่มรู้จัก ใช้สูตรดังนี้ (วรรณดี แสงประทีปทอง 2548: 232)

$$t = \frac{\bar{X}_H - \bar{X}_L}{\sqrt{\frac{S_H^2}{n_H} + \frac{S_L^2}{n_L}}}$$

เมื่อ $\bar{X}_H$ คือ คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่มีลักษณะที่ต้องการวัด

$\bar{X}_L$ คือ คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ไม่มีลักษณะที่ต้องการวัด

S_H^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนนของกลุ่มที่มีลักษณะที่ต้องการวัด

S_L^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนนของกลุ่มที่ไม่มีลักษณะที่ต้องการวัด

n_H คือ จำนวนคนในกลุ่มที่มีลักษณะที่ต้องการวัด

n_L คือ จำนวนคนในกลุ่มที่ไม่มีลักษณะที่ต้องการวัด

5.3 การหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบประเมิน โดยการตรวจสอบความสอดคล้องของผู้ประเมิน (Rater Reliability) วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้สูตร (วรณดี แสงประทีปทอง 2548: 234)

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ r_{xy} คือ ค่าความเที่ยง

X คือ คะแนนของผู้ประเมินคนที่ 1

Y คือ คะแนนของผู้ประเมินคนที่ 2

