

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบพฤติกรรมการนำของผู้บังคับบัญชากับความผูกพันในงานตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา : กรณีศึกษาศูนย์บริการผลิตภัณฑ์สุขภาพเบ็ดเสร็จ” เป็นการศึกษาเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational Research) ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Method) และการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ที่ให้บริการ ณ ศูนย์บริการผลิตภัณฑ์สุขภาพเบ็ดเสร็จ (One stop service center) สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 170 คน จากทั้งหมด 5 กอง ดังนี้ กองควบคุมอาหาร กองควบคุมยา กองควบคุมเครื่องมือแพทย์ กลุ่มควบคุมวัตถุอันตราย และกลุ่มควบคุมเครื่องสำอาง ทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) เพื่อให้มีกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนจากแต่ละกอง โดยทำการเก็บข้อมูลจากประชากร 170 คน สุ่มตัวอย่าง 119 คน โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} = \frac{170}{1+170(0.05)^2} = 119 \text{ คน}$$

| | | | |
|---------------------------|---|-----------------------------|---------|
| - กองควบคุมอาหาร | = | $\frac{119 \times 48}{170}$ | = 34 คน |
| - กองควบคุมยา | = | $\frac{119 \times 48}{170}$ | = 34 คน |
| - กลุ่มควบคุมเครื่องสำอาง | = | $\frac{119 \times 23}{170}$ | = 17 คน |

| | | | |
|----------------------------|---|-----------------------------|----------|
| - กลุ่มควบคุมวัตถุอันตราย | = | $\frac{119 \times 21}{170}$ | = 15 คน |
| - กองควบคุมเครื่องมือแพทย์ | = | $\frac{119 \times 30}{170}$ | = 21 คน |
| รวม | | | = 121 คน |

โดยในแต่ละกองทำการสุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยวิธีจับฉลาก จากรายชื่อในแต่ละกอง/กลุ่มงาน ในแต่ละกอง/ กลุ่มงาน จะมีผู้บังคับบัญชาตามตำแหน่งงาน ดังนี้
 ผู้อำนวยการศูนย์บริการผลิตภัณฑ์สุขภาพเบ็ดเสร็จ ผู้เชี่ยวชาญประจำกอง ผู้อำนวยการกอง
 ผู้บังคับบัญชาฝ่ายและผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน

ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

- ตัวแปรอิสระ ได้แก่ รูปแบบพฤติกรรมกรรมการนำของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ได้บังคับบัญชาตามแนวทฤษฎีข่ายการบริหารงาน แบ่งออกเป็น 7 รูปแบบ คือ
 - รูปแบบพฤติกรรมกรรมการนำแบบปล่อยปละ
 - รูปแบบพฤติกรรมกรรมการนำแบบนายกสมาคม
 - รูปแบบพฤติกรรมกรรมการนำแบบเจ้านาย
 - รูปแบบพฤติกรรมกรรมการนำแบบผู้บริหารทีมงาน
 - รูปแบบพฤติกรรมกรรมการนำแบบพบกันครึ่งทาง
 - รูปแบบพฤติกรรมกรรมการนำแบบพ่อแม่ปกครองลูก
 - รูปแบบพฤติกรรมกรรมการนำแบบฉวยโอกาส
- ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันในงาน (Job Involvement)
 ทั้งตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีระดับการวัดประเภทช่วง (Interval Scale)

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยและขั้นตอนในการพัฒนาแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ อยุงานในองค์การ ระดับการศึกษา และกอง/กลุ่มงาน โดยลักษณะการตอบแบบสอบถามคือ ให้ผู้ตอบเขียนเครื่องหมาย ✓ ใน และเติมข้อความตามความเป็นจริง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามรูปแบบพฤติกรรมกรรนำของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา

ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดตามทฤษฎีข่ายการบริหาร (Managerial Grid) ของเบลคและมูทอน (Blake and Mouton, 1989, pp. 164-165) นำมาสร้างและพัฒนาเป็นแบบสอบถามรูปแบบพฤติกรรมกรรนำของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีขั้นตอนการพัฒนาแบบสอบถามดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษา รวบรวมเอกสาร ทฤษฎี นิยาม และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างข้อคำถาม และให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบกรอบแนวคิดในการศึกษา จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้เสนอให้คณะกรรมการงานวิจัยส่วนบุคคลทำการตรวจพิจารณาและแก้ไขให้มีความเหมาะสมและถูกต้อง โดยในแต่ละรูปแบบพฤติกรรมกรรนำจะครอบคลุมเหตุการณ์สำคัญที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องเผชิญในการบังคับบัญชาทั้งสิ้น 6 เหตุการณ์ ๆ ละ 1 ข้อคำถาม ดังนี้

- การริเริ่ม
- การตรวจสอบข้อมูล
- การแสดงความคิดเห็น
- การจัดการความขัดแย้ง
- การตัดสินใจ
- การประเมินผลการทำงาน

ทำให้ในแต่ละรูปแบบพฤติกรรมกรรนำจะประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ข้อและจากรูปแบบพฤติกรรมกรรนำทั้งหมด 7 แบบ ทำให้มีข้อคำถามทั้งหมด 42 ข้อ

ขั้นตอนที่ 2

2.1 การคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ

ในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน จากนักศึกษาระดับปริญญาโทสาขาจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่เคยลงทะเบียนเรียนวิชา ภาวะผู้นำ (Leadership) จำนวน 16 คน มาทำข้อสอบรูปแบบพฤติกรรมกรรนำตาม แนวคิดตาม ทฤษฎีข่ายการบริหาร (Managerial Grid) ของเบลคและมูทอน (Blake and Mouton, 1989, pp. 164-165) ตรวจสอบเนื้อหาของข้อสอบโดยรองศาสตราจารย์ สิริอร วิชชาวุธ นักศึกษาที่ทำคะแนน ได้ผ่านเกณฑ์มากกว่า 90 เปอร์เซนต์ จึงจะสามารถเป็นผู้ทรงคุณวุฒิมาพิจารณาค่าความเที่ยงตรง ตามเนื้อหาได้ โดยมีนักศึกษาที่ผ่านเกณฑ์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน

2.2 การหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

นำแบบสอบถามรูปแบบพฤติกรรมกรรนำของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของ ผู้ได้บังคับบัญชาที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 ไปทำการหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยให้นักศึกษาที่ผ่านเกณฑ์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ตามที่ได้ผ่านการคัดเลือกจากขั้นตอนที่ 1 เป็นผู้ตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา กำหนดเกณฑ์ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของข้อ คำถามที่ 100 เปอร์เซนต์ ของการเห็นด้วยจากผู้ทรงคุณวุฒิในแต่ละข้อคำถาม กรณีที่ข้อคำถามไม่ ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดจะทำการแก้ไขและปรับปรุงข้อคำถามและนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ทำการ ตรวจสอบอีกครั้งจนกว่าจะผ่านในแต่ละข้อคำถาม

ขั้นตอนที่ 3 นำข้อคำถามที่ได้ไปทดสอบก่อนใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างแล้วนำมา วิเคราะห์เป็นรายข้อ (Item Analysis) โดยการหาค่าอำนาจจำแนก (Discriminant Power) ด้วยการ ทดสอบ ค่า t-test คิดจาก 27 เปอร์เซนต์ ของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ เลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไปถือว่ามีความอำนาจจำแนกสูงข้อใดที่มีค่า t เท่ากับหรือต่ำกว่า 1.75 จะตัดทิ้งไป

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยการวัดค่าสัมประสิทธิ์ ความสม่ำเสมอภายใน (Coefficient of internal Consistency) ชนิดค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (รัตนา สิริพานิช, 2533 หน้า 182 -185) จากนั้นทำการเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าความสัมพันธ์ของ คะแนนแต่ละข้อกับคะแนนข้อคำถามทั้งหมด (Corrected item total correlation) ต้องมากกว่า .216 (ถ้าจำนวนกลุ่มตัวอย่างมีมากกว่า 60 คน)

โดยแต่ละรูปแบบพฤติกรรมกรรนำทั้ง 7 รูปแบบมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1.1 รูปแบบพฤติกรรมกรรนำแบบปล่อยปละ (ค่าความเชื่อมั่น .71)

1.2 รูปแบบพฤติกรรมกรรนำแบบนายกสมาคม (ค่าความเชื่อมั่น .72)

- 1.3 รูปแบบพฤติกรรมกรรณำแบบเจ้านาย (ค่าความเชื่อมั่น .76)
- 1.4 รูปแบบพฤติกรรมกรรณำแบบผู้บริหารทีมงาน (ค่าความเชื่อมั่น .86)
- 1.5 รูปแบบพฤติกรรมกรรณำแบบพบกันครั้งทาง (ค่าความเชื่อมั่น .75)
- 1.6 รูปแบบพฤติกรรมกรรณำแบบพ่อแม่ปกครองลูก (ค่าความเชื่อมั่น .74)
- 1.7 รูปแบบพฤติกรรมกรรณำแบบลวยโอกาส (ค่าความเชื่อมั่น .74)

จากนั้นจะนำข้อคำถามทั้งหมดมาเรียงลำดับปะปนกันไปในแบบสอบถาม เพื่อให้ผู้ตอบมองเห็นรูปแบบของข้อคำถาม รวมเป็นข้อคำถามทั้งสิ้น 42 ข้อ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนตามลิเคิร์ต สเกล (Likert scale) ว่าข้อคำถามแต่ละข้อเป็นจริงสำหรับผู้บังคับบัญชาของผู้ตอบมากน้อยเพียงใด ดังนี้

| ระดับการรับรู้ | คะแนน |
|----------------------|-------|
| จริง | 5 |
| ค่อนข้างจริง | 4 |
| ตัดสินใจไม่ได้ 50-50 | 3 |
| ค่อนข้างไม่จริง | 2 |
| ไม่จริง | 1 |

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันในงาน

ผู้วิจัยได้พัฒนาและปรับปรุงแบบสอบถามความผูกพันในงานตามแนวคิดของ คานัน โก (Kanungo, 1982, pp 342) ซึ่งนำแบบสอบถามมาปรับปรุงและสร้างข้อคำถามเพิ่มเติม โดยมีขั้นตอนการพัฒนาแบบสอบถามดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาและรวบรวมเอกสาร ทฤษฎี นิยาม และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างข้อคำถาม และให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบตามกรอบแนวคิดในการศึกษา จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้เสนอให้คณะกรรมการงานวิจัยส่วนบุคคลทำการตรวจพิจารณาและแก้ไขให้มีความเหมาะสมและถูกต้อง

ขั้นตอนที่ 2 นำแบบสอบถามที่ได้ไปหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ตามสูตรของ ลอร์ชี (Lawshe, 1975, p. 563-575) กับนักศึกษาปริญญาโท สาขา จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ จำนวน 25 คน โดยค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ต่ำ

ที่สุด ต้องเท่ากับ 0.37 จึงมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น และตัดข้อคำถามที่ต่ำกว่า
ทิ้งไป

ขั้นตอนที่ 3 นำข้อคำถามที่ได้ไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างจริง แล้วนำผลที่ได้มา
วิเคราะห์เป็นรายข้อ (Item Analysis) โดยการหาค่าอำนาจจำแนก (Discriminant Power) ด้วยการ
ทดสอบค่า t-test คิดจาก 27% ของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ เลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ตั้งแต่ 1.75 ขึ้น ไปถือ
ว่ามีค่าอำนาจจำแนกสูงข้อใดที่มีค่า t เท่ากับหรือต่ำกว่า 1.75 จะตัดทิ้งไป

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยการวัดค่าสัมประสิทธิ์
ความสม่ำเสมอภายใน (Coefficient of internal Consistency) ชนิดค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
(รัตนา ศิริพานิช, 2533 หน้า 182 -185) จากนั้นทำการเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าความสัมพันธ์ของ
คะแนนแต่ละข้อกับคะแนนข้อคำถามทั้งหมด (Corrected item total correlation) ต้อง
มากกว่า .216 (ถ้าจำนวนกลุ่มตัวอย่างมีมากกว่า 60 คน)

จากขั้นตอนดังกล่าวจะได้แบบสอบถามที่มีข้อคำถามที่ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด
โดยมี ข้อคำถามทั้งหมด 21 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามเชิงบวก 16 ข้อ และข้อคำถามเชิงลบ 5 ข้อ
(ข้อ 7,11,12,13,15) มีค่าความเชื่อมั่น .8484 แบบสอบถามเป็นมาตราประเมินค่าแบบลิเคิร์ตสเกล
(Likert Scale) ลักษณะการตอบแบบสอบถามเป็นการเลือกตอบโดยให้ค่าคะแนนดังนี้

| ระดับความคิดเห็น | คะแนน | |
|--------------------|---------------|--------------|
| | ข้อความทางบวก | ข้อความทางลบ |
| เห็นด้วยมากที่สุด | 5 | 1 |
| เห็นด้วยมาก | 4 | 2 |
| ปานกลาง | 3 | 3 |
| เห็นด้วยน้อย | 2 | 4 |
| เห็นด้วยน้อยที่สุด | 1 | 5 |

การวัดระดับของรูปแบบพฤติกรรมการนำตามการรับรู้ของผู้ได้บังคับบัญชาและ
ความผูกพันในงาน พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้มาจากการนำคะแนน
รวมมาหารด้วยจำนวนข้อของแบบสอบถามจากนั้นแบ่งคะแนนเป็น 3 ระดับ โดยแบ่งช่วงระดับ
ลักษณะด้วยวิธีการหาความกว้างของอัตราภาคชั้น ดังนี้

$$\text{อัตราภาคชั้น} = \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{\text{คะแนนรายข้อสูงสุด} - \text{คะแนนรายข้อต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5-1}{3} = 1.33$$

จากการพิจารณาดังกล่าวข้างต้นจึงกำหนดให้แบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้

| | | |
|-------------|-------------|--------------------|
| คะแนนเฉลี่ย | 3.67 – 5.00 | อยู่ในระดับสูง |
| คะแนนเฉลี่ย | 2.34 – 3.66 | อยู่ในระดับปานกลาง |
| คะแนนเฉลี่ย | 1.00 – 2.33 | อยู่ในระดับต่ำ |

ดังนั้นเมื่อต้องการทราบว่าคะแนนในตัวแปรด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับใดให้พิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยว่าอยู่ระดับใด

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มประชากร จากนั้นทำการตรวจสอบเพื่อให้คะแนน และทำการประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Science : SPSS for Window) เพื่อหาค่าสถิติ และวิเคราะห์ข้อมูลและหาความสัมพันธ์ทางสถิติ โดยในการวิจัยครั้งนี้ใช้ความเชื่อมั่นในระดับร้อยละ 95 เป็นเกณฑ์ในการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐานในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์รูปแบบพฤติกรรมกรรมการนำของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้ง 7 รูปแบบ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันในงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การทดสอบสมมติฐาน

ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบพฤติกรรมกรรนำของผู้บังคับบัญชากับความผูกพันในงานตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

สมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ทดสอบ

| สมมติฐานการวิจัย | | สถิติที่ใช้ |
|------------------|--|---|
| สมมติฐานที่ 1 | รูปแบบพฤติกรรมกรรณำแบบปล่อยปละมี ความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันในงาน | Pearson's Product Moment Correlation |
| สมมติฐานที่ 2 | รูปแบบพฤติกรรมกรรณำแบบนายคสมาคมมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน | Pearson's Product Moment Correlation |
| สมมติฐานที่ 3 | รูปแบบพฤติกรรมกรรณำแบบเจ้านายมีความสัมพันธ์ ทางลบกับความผูกพันในงาน | Pearson's Product Moment Correlation |
| สมมติฐานที่ 4 | รูปแบบพฤติกรรมกรรณำแบบพบกัันครั้งทางไม่มี ความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน | Pearson's Product Moment Correlation |
| สมมติฐานที่ 5 | รูปแบบพฤติกรรมกรรณำแบบผู้บริหารทีมมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน | Pearson's Product Moment Correlation |
| สมมติฐานที่ 6 | รูปแบบพฤติกรรมกรรณำแบบพ่อแม่ปกครองลูกไม่มี ความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน | Pearson's Product Moment Correlation |
| สมมติฐานที่ 7 | รูปแบบพฤติกรรมกรรณำแบบจวยโอกาสมี ความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันในงาน | Pearson's Product Moment Correlation |