

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “แนวทางการสร้างทีมงานเพื่อพัฒนาองค์กร กรณีศึกษาเฉพาะบุคลากรของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์” ผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการศึกษาไว้ ดังนี้

วิธีการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้วิธีการศึกษา 2 วิธี คือ

1. การศึกษาข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Study) โดยศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ หนังสือ ตำรา บทความ รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิทยานิพนธ์และเอกสารทางราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบและอ้างอิงการศึกษา
2. การศึกษาภาคสนาม (Field Study) โดยการศึกษารวบรวมข้อมูลภาคสนามโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากบุคลากร ในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาการสร้างทีมงานเพื่อพัฒนาองค์กร กรณีศึกษาเฉพาะบุคลากรของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ คือ ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับต้น จำนวนทั้งสิ้น 156 คน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

สำนักงานอธิการบดี จำนวน 58 คน ประกอบด้วย 12 หน่วยงาน ได้แก่

- | | |
|---------------------|------|
| - กองกลาง | 5 คน |
| - กองการเจ้าหน้าที่ | 6 คน |
| - กองกิจการนักศึกษา | 6 คน |
| - กองคลัง | 7 คน |
| - กองบริการการศึกษา | 6 คน |

- กองแผนงาน 5 คน
- กองงานศูนย์รังสิต 5 คน
- สำนักงานตรวจสอบภายใน 4 คน
- สำนักงานอาคารสถานที่ ศูนย์รังสิต 4 คน
- สำนักงานวิเทศสัมพันธ์ 3 คน
- สำนักงานนิติการ 4 คน
- สำนักงานประสานศูนย์การศึกษาภูมิภาค 3 คน

สำนัก/สถาบัน จำนวน 27 คน ประกอบด้วย 8 หน่วยงาน ได้แก่

- สำนักบัณฑิตอาสาสมัคร 3 คน
- สำนักหอสมุด 3 คน
- สำนักทะเบียนและประมวลผล 4 คน
- สำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม 3 คน
- สถาบันไทยคดีศึกษา 3 คน
- สถาบันทรัพยากรมนุษย์ 3 คน
- สถาบันประมวลข้อมูลเพื่อการศึกษาและการพัฒนา 5 คน
- สถาบันเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ศึกษา 3 คน

คณะกลุ่มวิทยาศาสตร์ จำนวน 31 คน ประกอบด้วย 7 คณะ ได้แก่

- คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 5 คน
- คณะวิศวกรรมศาสตร์ 6 คน
- คณะแพทยศาสตร์ 6 คน
- คณะทันตแพทยศาสตร์ 2 คน
- คณะสหเวชศาสตร์ 4 คน
- คณะพยาบาลศาสตร์ 5 คน
- คณะศิลปกรรมศาสตร์ 3 คน

คณะกลุ่มสังคมศาสตร์ จำนวน 40 คน ประกอบด้วย 8 คณะ ได้แก่

- คณะนิติศาสตร์ 6 คน
- คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี 5 คน
- คณะรัฐศาสตร์ 6 คน
- คณะเศรษฐศาสตร์ 5 คน

- คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์	4 คน
- คณะศิลปศาสตร์	6 คน
- คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน	5 คน
- คณะสังคมวิทยาและมนุษยวิทยา	3 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การศึกษานี้เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเก็บจากกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการทั้งหมด คือ ผู้บริหารระดับกลาง จำนวน 36 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการสำนักงาน เลขาธิการคณะ และเลขาธิการสำนัก/สถาบัน และผู้บริหารระดับต้น จำนวน 126 คน ได้แก่ หัวหน้างานในส่วนกอง หัวหน้างานในส่วนสำนักงาน หัวหน้างานในส่วนของคณะ และหัวหน้างานในส่วนของสำนัก/สถาบัน ซึ่งเป็นสายสนับสนุนทางวิชาการมีการกำหนดตำแหน่งงานอย่างเป็นทางการหรือวิชาการในตำแหน่งที่กำหนดอย่างเป็นทางการในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เท่านั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาค้นคว้านี้ได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม โดยลักษณะของแบบสอบถาม สร้างขึ้นจากการประมวลแนวความคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการสร้างทีมงาน แบบสอบถามมีทั้งหมด 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป คือ ข้อมูลพื้นฐานทางสังคมของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับ ระยะเวลาที่รับผิดชอบงาน หน่วยงานที่สังกัด ลักษณะการทำงานที่ต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น และจำนวนสมาชิกภายในทีม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ความหมายการทำงานเป็นทีม วัตถุประสงค์ของการทำงานเป็นทีม ลักษณะการทำงานเป็นทีม ประโยชน์การทำงานเป็นทีม

การกำหนดระดับคะแนน การวัดระดับความเห็นด้วยของผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับต้น ผู้ศึกษาให้เกณฑ์คะแนนเป็น 5 ระดับ คือ

<u>คำตอบ</u>	<u>ข้อคำถามเชิงบวก</u> (คะแนน)
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

การแสดงระดับของคะแนนเฉลี่ย แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย ระดับน้อยที่สุด โดยใช้เกณฑ์การคำนวณจาก

การแบ่งกลุ่มคะแนนเฉลี่ยการแปลผล = $\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$

= $\frac{5 - 1}{5}$

= 0.80

- 1.00 - 1.80 หมายถึง เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด
- 1.81 - 2.60 หมายถึง เห็นด้วยระดับน้อย
- 2.61 - 3.40 หมายถึง เห็นด้วยระดับปานกลาง
- 3.41 - 4.20 หมายถึง เห็นด้วยระดับมาก
- 4.21 - 5.00 หมายถึง เห็นด้วยระดับมากที่สุด

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคของการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย ปัญหาที่เกิดจากนโยบาย ปัญหาที่เกิดจากการบริหารงานขององค์กร ปัญหาเกิดจากการดำเนินการ

การกำหนดระดับคะแนน การวัดระดับระดับปัญหาของผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับต้น ผู้ศึกษาให้เกณฑ์คะแนนเป็น 5 ระดับ คือ

<u>คำตอบ</u>	<u>ข้อคำถามเชิงบวก</u>	<u>ข้อคำถามเชิงลบ</u> (คะแนน)
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

การแสดงระดับของคะแนนเฉลี่ย แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย ระดับน้อยที่สุด โดยใช้เกณฑ์การคำนวณจาก

การแบ่งกลุ่มคะแนนเฉลี่ยการแปลผล = $\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$

= $\frac{1 - 5}{5}$

= 0.80

1.00 - 1.80	หมายถึง	ปัญหาระดับน้อยที่สุด
1.81 - 2.60	หมายถึง	ปัญหาระดับน้อย
2.61 - 3.40	หมายถึง	ปัญหาระดับปานกลาง
3.41 - 4.20	หมายถึง	ปัญหาระดับมาก
4.21 - 5.00	หมายถึง	ปัญหาระดับมากที่สุด

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นต่อแนวทางการสร้างทีมงาน ประกอบด้วย การพัฒนาทีมงาน การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม

การกำหนดระดับคะแนน การวัดระดับความคิดเห็นของผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับต้น ผู้ศึกษาให้เกณฑ์คะแนนเป็น 5 ระดับ คือ

<u>คำตอบ</u>	<u>ข้อคำถามเชิงบวก</u> (คะแนน)
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

การแสดงระดับของคะแนนเฉลี่ย แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย ระดับน้อยที่สุด โดยใช้เกณฑ์การคำนวณจาก

การแบ่งกลุ่มคะแนนเฉลี่ยการแปลผล = $\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$

= $\frac{5 - 1}{5}$

= 0.80

1.00 - 1.80	หมายถึง	เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด
1.81 - 2.60	หมายถึง	เห็นด้วยระดับน้อย
2.61 - 3.40	หมายถึง	เห็นด้วยระดับปานกลาง
3.41 - 4.20	หมายถึง	เห็นด้วยระดับมาก
4.21 - 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยระดับมากที่สุด

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะต่อแนวทางการสร้างทีมงานเพื่อพัฒนาองค์กร กรณีศึกษาเฉพาะบุคลากรของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เป็นคำถามปลายเปิด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

1. ดำเนินการสร้างเครื่องมือโดยอาศัยแนวคิด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากการตรวจสอบเอกสารโดยให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การศึกษา
2. สร้างแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องของการใช้ภาษา และครอบคลุมกลุ่มประเด็นที่ศึกษาแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ Pre-test กับผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับต้น ที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งมีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทดสอบจริง จำนวน 30 ชุด นำแบบสอบถามที่ตอบแล้วมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ค่าความเที่ยงตรงในเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้องของเนื้อหาแล้วปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาและให้คำแนะนำในการปรับปรุง แก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆ จนครบสมบูรณ์ตามเนื้อหา โดยแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้
 - 3.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.88
 - 3.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีม ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.96
 - 3.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการสร้างทีมงาน ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.94
 - 3.4 แบบสอบถามทั้งฉบับ ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.94 ซึ่งแสดงว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เมื่อสร้างแบบสอบถามเสร็จแล้ว ปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการ แล้วนำไปทดสอบ (Pre-test) กับกลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารระดับกลางและผู้บริหารระดับต้น ที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 30 ชุด แล้วนำแบบสอบถามที่ตอบแล้วมาวิเคราะห์ความถูกต้องของเนื้อหา แล้วปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนครบสมบูรณ์ตามเนื้อหา เพื่อนำไปศึกษาจริง

2. ทำหนังสือถึงหัวหน้าหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เพื่อขออนุญาตเข้าเก็บข้อมูล และประสานงานกับผู้อำนวยความสะดวก เลขานุการคณะ เลขานุการสำนัก เลขานุการสถาบัน และหัวหน้างานต่างๆ ของกอง สำนักงาน คณะ สำนัก และสถาบัน โดยตรง เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลและรวบรวมแบบสอบถามกลับคืน พร้อมทั้งติดตามจากผู้รู้จักและคุ้นเคยในแต่ละกอง สำนักงาน คณะ สำนัก และสถาบัน ในการกระตุ้น และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ได้ให้เวลาแก่ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเวลาประมาณ 20 วัน ซึ่งผลของการตอบแบบสอบถามของผู้อำนวยความสะดวก เลขานุการคณะ เลขานุการสำนัก เลขานุการสถาบัน และหัวหน้างานต่างๆ ของกอง สำนักงาน คณะ สำนัก และสถาบัน ปรากฏดังนี้

- แบบสอบถามที่แจกทั้งหมด จำนวน 156 ชุด

- แบบสอบถามที่ได้รับคืนมา จำนวน 151 ชุด

ในครั้งนี้นับแบบสอบถามที่สมบูรณ์ และสามารถนำมาใช้วิเคราะห์มีจำนวน 151 ชุด คือ คิดเป็นร้อยละ 96.79 ซึ่งเพียงพอที่จะนำมาสรุปผลการศึกษได้อย่างน่าเชื่อถือ โดยจะนำไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อผู้ศึกษาได้รับข้อมูลผ่านการตรวจความสมบูรณ์แล้ว จึงนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม SPSS (Statistical Package for Social Sciences) ค่าสถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean, $\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t-test) หรือค่าเอฟ (F-test) โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และทดสอบการมีนัยสำคัญ ซึ่งรายละเอียดมีดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับต้น ใช้การวิเคราะห์โดยการแจกแจงจำนวน และค่าร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลทัศนคติเห็นด้วยต่อการทำงานเป็นทีม ปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีม และแนวทางการสร้างทีมงาน ใช้การวิเคราะห์โดยการคำนวณจากค่าคะแนนต่ำสุดและค่าคะแนนสูงสุด หาค่ามัชฌิมเลขคณิต หรือค่าเฉลี่ย (Mean, $\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.) โดยแบ่งระดับชั้นความเห็นด้วย
3. การวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างข้อมูลทั่วไปกับทัศนคติเห็นด้วยต่อแนวทางการสร้างทีมงาน วิเคราะห์ โดยวิธีการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) หรือการทดสอบค่าเอฟ (F-test)

การเสนอผลการศึกษา

ผู้ศึกษานำเสนอผลการศึกษา โดยมุ่งสาระสำคัญจากแบบสอบถาม โดยใช้การพรรณนา ซึ่งอาศัยข้อมูลทางสถิติและการอภิปรายผล โดยแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และตารางแสดงการกระจายของตัวแปรโดยอ่านค่าสถิติตัวเลขที่ปรากฏในตารางนั้นๆ เพื่อประกอบการบรรยายผลที่ได้จากการศึกษา

ข้อจำกัดในการศึกษา

ผู้ศึกษาส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้จำนวน 156 ฉบับ ได้ข้อมูลตอบกลับคืนมาทั้งสิ้น 151 ฉบับ การติดตามเกิดความล่าช้า เนื่องจากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีการดำเนินงานทั้งที่ทำพระจันทร์ ศูนย์รังสิต ศูนย์ลำปาง และศูนย์พัทยา รวมทั้งผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับต้นมีภาระงานมาก ประกอบกับจะต้องเดินทางไปปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิตเป็นบางวัน และอยู่ในระหว่างการสอบประจำภาค จึงทำให้บางท่านไม่สามารถกรอกแบบสอบถามให้ได้ ดังนั้นจึงได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาล่าช้าและไม่ครบตามจำนวนที่ส่งไป