

บทที่3

วิธีดำเนินการศึกษา

ในการดำเนินการศึกษาค้นคว้าเชิงสำรวจเพื่อหาข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น ซึ่งในการทำค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาของเรื่องความขัดแย้งในองค์กรรับเหมาก่อสร้าง โดยจะทำการศึกษาถึงความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในองค์กรรับเหมาบริษัทรับเหมาก่อสร้างระหว่างผู้จัดการโครงการก่อสร้างกับผู้จัดการฝ่ายต่างๆ ได้แก่ ผู้จัดการฝ่ายจัดซื้อ, ผู้จัดการฝ่ายบัญชี, ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์, ผู้จัดการฝ่ายประมาณราคา, วิศวกรโครงการ, โพรแมน และสถาปนิก รวมถึงความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายนอกองค์กรภายนอกระหว่างผู้จัดการโครงการกับบริษัทวิศวกรที่ปรึกษาและผู้รับเหมาช่วงภายในองค์กร โดยในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะเน้นไปที่กลุ่มองค์กรรับเหมาขนาดใหญ่ที่รับงานที่มีมูลค่างานตั้งแต่ 50 ล้านบาทถึง 2000 ล้านบาทขึ้นไปและเป็นการศึกษาแบบทฤษฎี ปัจจัย จูงใจ - สุขอนามัย Frederick Herzberg ซึ่งหมายถึงการศึกษาผลกระทบต่อกิจการที่เกิดขึ้นแล้วในปัจจุบัน แล้วให้บุคคลย้อนกลับไปดูว่าผลที่เกิดขึ้นนั้นมาจากการแสดงพฤติกรรมเช่นไร โดยศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการตอบสนองต่อความขัดแย้งระหว่างบุคคลในงาน ซึ่งศึกษาทั้งพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมาจริง พฤติกรรมเพียงประสงค์ที่บุคคลต้องการแสดงออกมา และพฤติกรรมไม่เพียงประสงค์ที่บุคคลไม่ต้องการแสดงออกมาเลย เมื่อเผชิญกับภาวะความขัดแย้งระหว่างบุคคลในงาน ของบุคลากรในองค์กรรับเหมาก่อสร้าง และในการนี้ได้ศึกษาผลกระทบในด้านต่างๆ ที่มีต่องานด้วย ซึ่งมีรายละเอียดและขั้นตอนในการค้นคว้าดังต่อไปนี้

- 3.1 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
- 3.2 ขั้นตอนการดำเนินการศึกษาค้นคว้า
- 3.3 แบบสอบถาม
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาและงานค้นคว้าครั้งนี้ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1. บัณฑิตส่วนบุคคล

แบบสอบถามในส่วนนี้ เป็นข้อคำถามบัณฑิตส่วนบุคคลแบบเลือกตอบ และเติมข้อความลงในช่องว่าง จำนวน 10 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา อายุการทำงาน ลักษณะขององค์กรที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2. แบบสอบถามในส่วนนี้ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างบุคคล

ในงานที่ผ่านมาครั้งล่าสุดของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจะเป็นแบบเลือกตอบ และเติมข้อความลงในช่องว่าง ซึ่งพยายามให้มีความชัดเจนและมีความมั่นใจ ได้ว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามจะรวบรวมความคิดอยู่กับความขัดแย้งระหว่างบุคคลล่าสุดที่เพิ่งประสบมา วิธีการที่จะทำให้กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม พงั่งเล็งอยู่ในเหตุการณ์ดังกล่าว ในตัวแบบสอบถามจะออกแบบให้กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามนั้นอธิบายถึงสถานการณ์ความขัดแย้งเกี่ยวข้องกับอะไร เลือกตอบแบบสอบถามว่าความขัดแย้งนั้นเกิดขึ้นระหว่างตนกับใคร ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน รวมทั้งให้เลือกตอบว่าระดับของความขัดแย้งนั้นมีความรุนแรงแค่ไหน

ส่วนที่ 3. พฤติกรรมการตอบสนองต่อความขัดแย้งระหว่างบุคคลในงาน

แบบสอบถามในส่วนนี้ เป็นข้อคำถามแบบให้เลือกตอบ ซึ่งจะมีการกำหนด พฤติกรรมที่บุคคลมักจะตอบสนองเมื่อเผชิญกับภาวะความขัดแย้งระหว่างบุคคล(Demonstrative Responses) ทั้ง 23 พฤติกรรม โดยให้กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามเลือกพฤติกรรมดังกล่าวข้างต้นมาตอบใน 3 ข้อคำถาม

1.พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมาจริง เมื่อเผชิญกับภาวะความขัดแย้งระหว่างบุคคลในงาน โดยให้เรียงลำดับตามพฤติกรรมที่ได้แสดงจริง และใช้หมายเลข 1 2 3 แสดงลำดับก่อนหลังของพฤติกรรมที่ได้แสดงออกมาจริงนั้น

2.พฤติกรรมพึงประสงค์ ที่บุคคลต้องการแสดงออกมา เมื่อเผชิญกับภาวะความขัดแย้งระหว่างบุคคลในงาน ให้เลือกตอบได้ 3 พฤติกรรม

3.พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ ที่บุคคลไม่ต้องการแสดงออกมาเลย เมื่อเผชิญความขัดแย้งระหว่างบุคคลในงาน ให้เลือกตอบได้ 3 พฤติกรรม

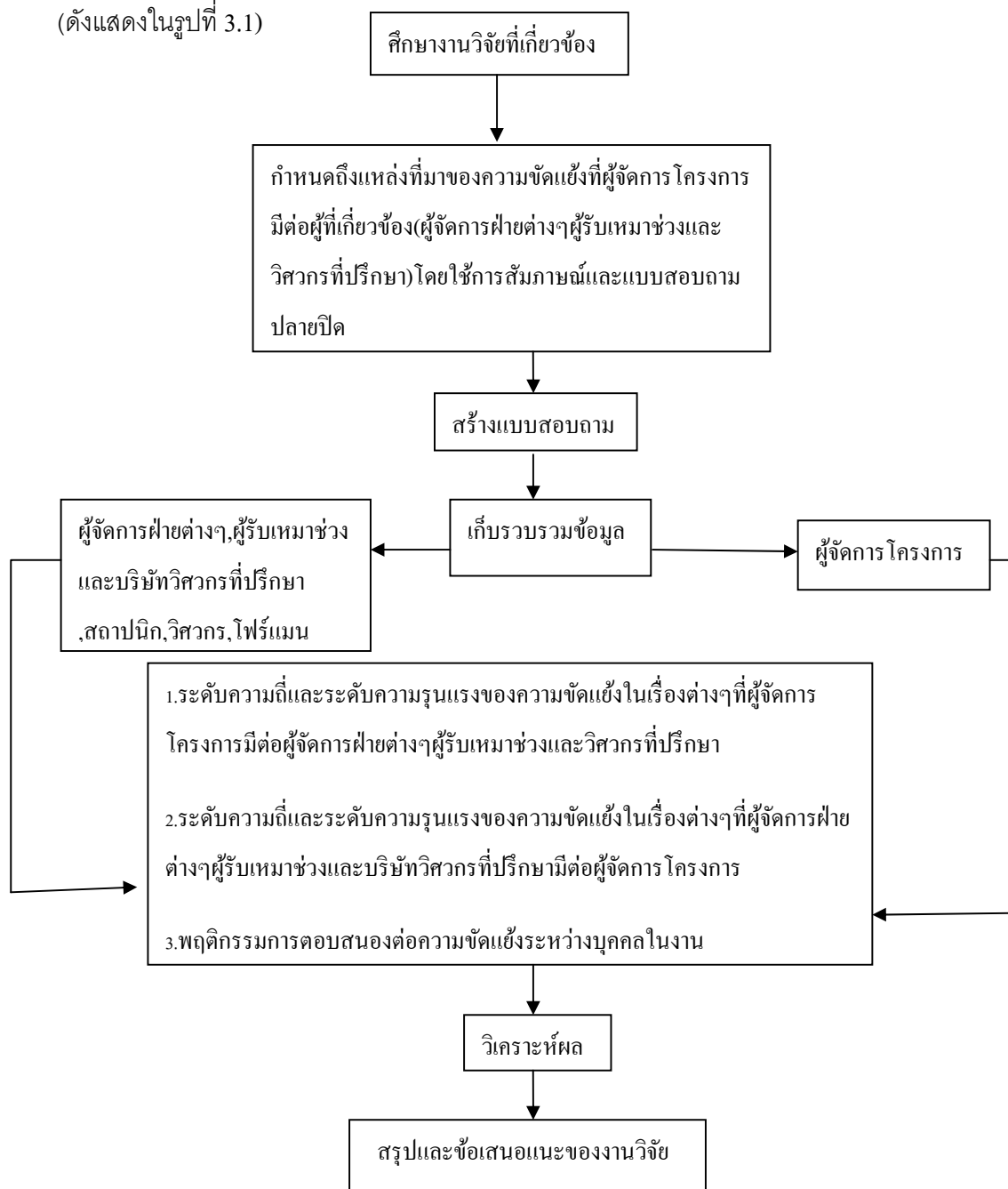
ส่วนที่ 4. ผลกระทบต่องาน แบบสอบถามในส่วนนี้ เป็นข้อคำถามที่เกี่ยวกับ ผลกระทบต่องาน ในด้านต่างๆ ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานนั้นในงานวิจัยฉบับนี้ได้กำหนดไว้ทั้งหมด 16 ปัจจัยโดยแบ่งเป็น 3 กลุ่มใหญ่คือ ปัจจัยด้านระบบ(System Outcomes) ปัจจัยด้านตัวงาน(Job Outcomes) ปัจจัยด้านผลงาน(Performance Outcomes) และปัจจัยทางด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น(Interpersonal Outcomes) ปัจจัยต่างๆในทั้ง 3 กลุ่มจะถูกนำมาเป็นข้อคำถามเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม ประเมินว่าหลังจากได้แสดงพฤติกรรมจริงเพื่อตอบสนองต่อความขัดแย้งระหว่างบุคคลในงานไปแล้ว มีผลกระทบที่เกิดขึ้นจริงอย่างไรบ้างกับปัจจัยต่างๆ ที่เป็นข้อคำถาม โดยการประเมินกำหนดให้เลือกตอบได้เพียงระดับเดียวและทำเครื่องหมาย/ ลงในช่องว่าง

ระดับคะแนนที่เลือก ซึ่งแต่ละข้อคำถามมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับคะแนน เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า(Rating Scale)ประกอบด้วย

- 1 หมายถึง มีผลกระทบน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง มีผลกระทบน้อย
- 3 หมายถึง มีผลกระทบปานกลาง
- 4 หมายถึง มีผลกระทบมาก
- 5 หมายถึง มีผลกระทบมากที่สุด

3.2 ขั้นตอนการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

(ดังแสดงในรูปที่ 3.1)



รูปที่ 3.1 แผนผังแสดงการดำเนินงานวิจัย

3.3 แบบสอบถาม

แบบสอบถาม(ดูภาคผนวก ก.)ถูกพัฒนาขึ้นมาให้เข้ากับบุคคลแต่ละฝ่ายจำนวน 10 ชุด โดยชุดที่ 1,2,3,4,5,6,7,8 และ 9 ใช้เพื่อรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นของผู้จัดการโครงการที่เกี่ยวกับความขัดแย้งที่มีต่อผู้จัดการฝ่ายจัดซื้อ, ผู้จัดการฝ่ายบัญชี, ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์, ผู้จัดการฝ่ายประมาณราคา, วิศวกรโครงการ, โพรแมน, สถาปนิก รวมถึงความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายนอกองค์กรภายนอก ระหว่างผู้จัดการโครงการกับบริษัทวิศวกรที่ปรึกษาและผู้รับเหมาช่วงภายในองค์กร ส่วนที่ 2 ชุดที่ 10 ใช้รวบรวมข้อมูลความคิดเห็นผู้จัดการโครงการ ต่อความขัดแย้งที่ผู้จัดการฝ่ายจัดซื้อ, ผู้จัดการฝ่ายบัญชี, ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์, ผู้จัดการฝ่ายประมาณราคา, วิศวกรโครงการ, โพรแมน, สถาปนิก รวมถึงความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายนอกองค์กรภายนอก ระหว่างผู้จัดการโครงการกับบริษัทวิศวกรที่ปรึกษาและผู้รับเหมาช่วงในการพัฒนาแบบสอบถามผู้ศึกษาค้นคว้าได้ส่งแบบสอบถามแบบปลายเปิดให้กับผู้จัดการโครงการได้แสดงความคิดเห็นต่อความขัดแย้งที่เกิดขึ้นกับผู้จัดการฝ่ายต่างๆ ผู้รับเหมาช่วง และบริษัทวิศวกรที่ปรึกษา เพื่อนำความคิดเห็นของผู้จัดการโครงการต่อความขัดแย้งที่เกิดขึ้นกับผู้จัดการฝ่ายต่างๆ มากำหนดคำถามในแบบสอบถามของความขัดแย้งในแต่ละเรื่องกับฝ่ายต่างๆ

3.3.1 ลักษณะของแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1. ปัจจัยส่วนบุคคล

แบบสอบถามชุดที่ 1,2,3,4,5,6,7,8,9, และ 10 แบ่งออกเป็น 2 ส่วน โดยส่วนแรกของแบบสอบถามจะเป็นเรื่องของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามคือผู้จัดการโครงการซึ่งประกอบด้วย เพศ ชาย,หญิง คำถามในเรื่องอายุจะมีช่วงอายุตั้งแต่ 19 ปีหรือต่ำกว่า, 20-40ปี, 25-29ปี, 30-34ปี, 35-39ปี, 40-44ปี, 45-49 ปี, 50-54ปี, 55-59ปี และ 60ปีขึ้นไป ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี, ปริญญาตรี, ปริญญาโทและสูงกว่าปริญญาโท ประสบการทำงาน 1-5 ปี, 6-10ปี, 11-15ปี, 16-20ปี, 21-25ปี, 26-30ปี และ 30ปีขึ้นไป มูลค่าโครงการก่อสร้าง, มูลค่าโครงการที่บริษัทเคยก่อสร้างมาโดยเฉลี่ยและมูลค่างานก่อสร้างที่เคยก่อสร้างมา ลักษณะงานโครงการที่ดำเนินการ เช่น งานก่อสร้างอาคารสูงเกิน 23 เมตร, งานก่อสร้างโรงงาน, งานก่อสร้างระบบสาธารณูปโภค, งานก่อสร้างห้างสรรพสินค้าเกิน 1,000 ตารางเมตร, งานก่อสร้างอาคารขนาดใหญ่มีพื้นที่เกิน 10,000 ตารางเมตร ลักษณะโครงสร้างของบริษัท บริษัทคนไทย

,บริษัทต่างประเทศ,บริษัทร่วมทุนกับต่างประเทศ และโครงการที่ดำเนินการอยู่เป็นโครงการของ เอกชน,รัฐบาล

ส่วนที่ 2. ความขัดแย้งระหว่างบุคคลในงาน

แบบสอบถามในส่วนนี้ จะเป็นเรื่องความขัดแย้งระหว่างผู้จัดการโครงการ ต่อความขัดแย้งที่ผู้จัดการฝ่ายจัดซื้อ, ผู้จัดการฝ่ายบัญชี, ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์, ผู้จัดการฝ่ายประมาณราคา วิศวกรโครงการ, โฟร์แมน, สถาปนิก รวมถึงความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายนอกองค์กรภายนอกระหว่างผู้จัดการโครงการกับบริษัทวิศวกรที่ปรึกษาและผู้รับเหมาช่วงลักษณะของคำถามจะเป็นคำถามแบบปลายปิดให้ผู้แสดงความคิดเห็นต่อความขัดแย้งในเรื่องต่างๆเช่นความขัดแย้งระหว่างผู้จัดการโครงการกับผู้จัดการฝ่ายประมาณราคา ในเรื่องใบแสดงปริมาณงานไม่ตรงกับที่ใช้จริง ลักษณะแบบสอบถามส่วนที่ 2 ทุกชุดจะให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นต่อความขัดแย้งในแต่ละเรื่องระดับคะแนนความถี่ของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยจะมีคะแนนความถี่ที่เกิดขึ้นตั้งแต่5(เกิดขึ้นบ่อยมากที่สุด)จนถึง1 (เกิดขึ้นน้อยที่สุด)และความรุนแรงของความขัดแย้งที่เกิดขึ้นที่มีคะแนนที่เกิดขึ้นตั้งแต่5(ความรุนแรงที่เกิดมากที่สุด)จนถึง1(ความรุนแรงที่เกิดน้อยที่สุด)

ส่วนที่3 . พฤติกรรมการตอบสนองต่อความขัดแย้งระหว่างบุคคลในงาน

แบบสอบถามการแสดงพฤติกรรมของบุคคลเมื่อเกิดความขัดแย้งของทั้งสองฝ่ายที่แสดงออกมาหลังจากเกิดความขัดแย้งแล้วซึ่งประกอบด้วยคำถามพฤติกรรมคือ ถกปัญหาในเรื่องดังกล่าวกับบุคคลที่มีความขัดแย้งด้วย,พยายามโน้มน้าวให้บุคคลที่มีความขัดแย้งด้วยให้เข้าใจ,ขว้างปาสิ่งของ, ร้องไห้,หลีกเลี่ยงการเผชิญหน้ากับบุคคลที่มีความขัดแย้ง,ตั้งใจฟังความอย่างรอบครอบจากบุคคลที่มีความขัดแย้งด้วย,ก่อกวนงานของบุคคลที่มีความขัดแย้งด้วย,ไม่พูดด้วยกับบุคคลที่มีความขัดแย้ง, นินทาบุคคลที่มีความขัดแย้งด้วยลับหลัง,ดื่มสุราหรือทานยานอนหลับเพื่อลืมเรื่องความขัดแย้งดังกล่าว,ถกปัญหาความขัดแย้งดังกล่าวกับเพื่อนร่วมงานเพื่อหาแนวทางแก้ไข,ถกปัญหาความขัดแย้งดังกล่าวกับบุคคลภายนอกเพื่อหาแนวทางแก้ไข,พยายามโต้ตอบ,ลาออกจากงาน,ใช้อำนาจของตนเพื่อยุติความขัดแย้งดังกล่าว,พยายามทำให้บุคคลที่มีความขัดแย้งด้วยนั้นออกจากงานหรือบริษัท,ขอย้ายการทำงานที่ทำอยู่,ขอพบหัวหน้าของบุคคลที่มีความขัดแย้งด้วย,ทุบหรือทำลายร่างกายบุคคลที่มีความขัดแย้งด้วย,ตั้งพันธมิตรและสมัครพรรคพวกขึ้นในองค์กร,ทำเป็นไม่ใส่ใจในเรื่องราวที่เกิดขึ้น,ทำให้เป็นเรื่องขำขันและอื่นๆโดยคำตอบของแบบสอบถามให้แสดงพฤติกรรมที่ได้แสดงออกมาจริง 3 หัวข้อ ,ให้แสดงพฤติกรรมที่ต้องการแสดงออกเมื่อเผชิญกับภาวะความขัดแย้งระหว่าง

บุคคลในงาน ให้เลือกตอบคำถาม 3 หัวข้อ และพฤติกรรมที่ไม่ต้องการแสดงออกมาเลยเมื่อเผชิญกับภาวะความขัดแย้งระหว่างบุคคลอีก 3 หัวข้อ

ส่วนที่ 4. ผลกระทบต่องาน

แบบสอบถามในส่วนนี้เป็นกลุ่มปัจจัยทั้ง 3 กลุ่มรวม 16 ปัจจัยว่าหลังจากที่ได้แสดงพฤติกรรมจริงเพื่อตอบสนองความขัดแย้งระหว่างบุคคลไปแล้วมีผลกระทบที่เกิดขึ้นอย่างไรบ้างเช่น

1. หลังจากการแสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อความขัดแย้งระหว่างบุคคลมีผลกระทบต่อ ค่าจ้าง, สวัสดิการ, ความมั่นคงในงาน, โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งและความก้าวหน้า
2. หลังจากการแสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อความขัดแย้งระหว่างบุคคลในงานมีผลกระทบต่อความสามารถในการใช้ประโยชน์จากงาน, การแก้ปัญหาเรื่องงาน, ความท้าทายของงาน, การตัดสินใจในงาน, ความรับผิดชอบในงาน, ความเป็นอิสระในงาน
3. หลังจากการแสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อความขัดแย้งระหว่างบุคคลในงานมีผลกระทบต่อความสำเร็จของผลงาน, สถานภาพในงาน, ศักยภาพในการทำงาน, ความสามารถในการบรรลุผลสำเร็จของงาน, คุณค่าในตัวบุคคลอันเกิดจากงานและความมั่นใจในงาน

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ค้นคว้าได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้วิธีการนำส่งให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามกรอกข้อความเอง(Self Administered Questionnaire) อย่างไรก็ดีตามได้มีการปฏิบัติตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ทำหนังสือที่ออกจากทางมหาวิทยาลัยติดต่อขอความร่วมมือไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
2. อธิบายถึงลักษณะของแบบสอบถามให้กับผู้ช่วยงานวิจัยในการเก็บข้อมูลรวมทั้งชี้แจงถึงกลุ่มตัวอย่างในงานค้นคว้าทั้งนี้เพื่อให้สามารถเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างและสามารถเก็บข้อมูลได้ครบถ้วนตามจำนวนที่ต้องการ
3. จัดเก็บและรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนแล้วเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่มีการตอบกลับมาอย่างครบถ้วน เพื่อดำเนินการในขั้นตอนของการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากการเก็บข้อมูลกลุ่มเป้าหมายหลักคือผู้จัดการโครงการและกลุ่มเป้าหมายรองคือผู้จัดการฝ่ายจัดซื้อ, ผู้จัดการฝ่ายบัญชี, ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์, ผู้จัดการฝ่ายประมาณราคา, วิศวกรโครงการ, สถาปนิก, โฟร์แมน, ผู้รับเหมาช่วงและผู้จัดการโครงการบริษัทวิศวกรที่ปรึกษา

สมบูรณ์แล้วจึงนำข้อมูลมาวิเคราะห์ในเชิงสถิติและโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Windows นำมาวิเคราะห์

3.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านต่างๆ คือ ระดับการศึกษา อายุ ประสบการณ์ทำงาน มูลค่าโครงการ มูลค่าโครงการสูงสุดที่เคยทำมา ลักษณะของโครงการ ด้วยการหาค่าร้อยละแล้วนำเสนอในรูปแบบของกราฟแผนภูมิวงกลมและแผนแท่ง

3.5.2 วิเคราะห์ข้อมูลความถี่ของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

การวิเคราะห์ข้อมูลความถี่ของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างผู้จัดการโครงการกับผู้จัดการฝ่ายจัดซื้อ, ผู้จัดการฝ่ายบัญชี, ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์, ผู้จัดการฝ่ายประมาณราคา, วิศวกรโครงการ, สถาปนิก, โฟร์แมน, ผู้รับเหมาช่วงและผู้จัดการโครงการบริษัทวิศวกรที่ปรึกษา โดยจะนำข้อมูลที่เก็บได้จากผู้จัดการโครงการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นมา วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) เป็นรายข้อ และภาพรวมของแต่ละคู่ที่เกิดขึ้น นำเสนอในรูปแบบของตารางและกราฟแผนภูมิแท่ง

3.5.3 วิเคราะห์ข้อมูลระดับความรุนแรงของความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

การวิเคราะห์ข้อมูลความถี่ของความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างผู้จัดการโครงการกับผู้จัดการฝ่ายจัดซื้อ, ผู้จัดการฝ่ายบัญชี, ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์, ผู้จัดการฝ่ายประมาณราคา, วิศวกรโครงการ, สถาปนิก, โฟร์แมน, ผู้รับเหมาช่วงและผู้จัดการโครงการบริษัทวิศวกรที่ปรึกษา โดยจะนำข้อมูลที่เก็บได้จากผู้จัดการโครงการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นมา วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) เป็นรายข้อ และภาพรวมของแต่ละคู่ที่เกิดขึ้น นำเสนอในรูปแบบของตารางและกราฟแผนภูมิแท่ง

3.5.4 วิเคราะห์ระดับความสำคัญของความขัดแย้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลความถี่ของความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างผู้จัดการโครงการกับผู้จัดการฝ่ายจัดซื้อ, ผู้จัดการฝ่ายบัญชี, ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์, ผู้จัดการฝ่ายประมาณราคา, วิศวกรโครงการ, สถาปนิก, โฟร์แมน, ผู้รับเหมาช่วงและผู้จัดการโครงการบริษัทวิศวกรที่ปรึกษา วิเคราะห์ด้วยผลคูณของระดับความถี่คูณกับระดับความรุนแรงโดยจะ นำเสนอในรูปแบบของตารางและกราฟแผนภูมิแท่ง

3.5.5 วิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย

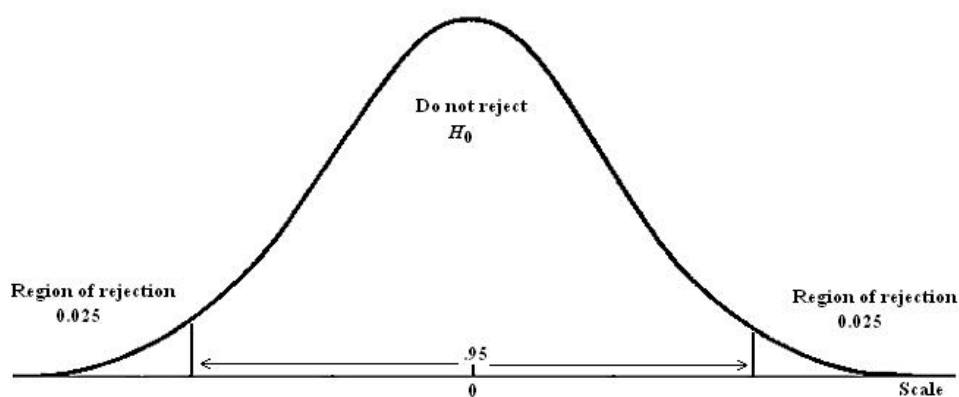
การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเพื่อดูความเห็นของผู้จัดการโครงการกับผู้จัดการฝ่ายจัดซื้อ, ผู้จัดการฝ่ายบัญชี, ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์, ผู้จัดการฝ่ายประมาณราคา, วิศวกรโครงการ, สถาปนิก, โฟร์แมน, ผู้รับเหมาช่วงและผู้จัดการโครงการบริษัทวิศวกรที่ปรึกษา ว่ามีความคิดเห็นต่อระดับความถี่และความรุนแรงต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ Sig.(2 tailed)<Sig.0.05หรือไม่ ในการวิเคราะห์จะใช้การวิเคราะห์ทางสถิติด้วยวิธี F-Test, T-Testและค่า Sig.(2 Tailed)ประกอบกันในการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็น โดยมีสมมติฐาน และทฤษฎีทางสถิติที่ใช้ในการทดสอบดังนี้

สมมติฐาน

1. HO: ความคิดเห็นของผู้จัดการโครงการ=ความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายจัดซื้อ
H1: ความคิดเห็นของผู้จัดการโครงการ≠ความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายจัดซื้อ
2. HO: ความคิดเห็นของผู้จัดการโครงการ=ความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายบัญชี
H1: ความคิดเห็นของผู้จัดการโครงการ≠ความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายบัญชี
3. HO: ความคิดเห็นของผู้จัดการโครงการ=ความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์
H1: ความคิดเห็นของผู้จัดการโครงการ≠ความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์
4. HO: ความคิดเห็นของผู้จัดการโครงการ=ความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายประมาณราคา
H1: ความคิดเห็นของผู้จัดการโครงการ≠ความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายประมาณราคา
5. HO: ความคิดเห็นของผู้จัดการโครงการ=ความคิดเห็นของวิศวกรโครงการ
H1: ความคิดเห็นของผู้จัดการโครงการ≠ความคิดเห็นของวิศวกรโครงการ
6. HO: ความคิดเห็นของผู้จัดการโครงการ=ความคิดเห็นของโฟร์แมน
H1: ความคิดเห็นของผู้จัดการโครงการ≠ความคิดเห็นของโฟร์แมน
7. HO: ความคิดเห็นของผู้จัดการโครงการ=ความคิดเห็นของสถาปนิก
H1: ความคิดเห็นของผู้จัดการโครงการ≠ความคิดเห็นของสถาปนิก
8. HO: ความคิดเห็นของผู้จัดการโครงการ=ความคิดเห็นของผู้รับเหมาช่วง
H1: ความคิดเห็นของผู้จัดการโครงการ≠ความคิดเห็นของผู้รับเหมาช่วง
9. HO: ความคิดเห็นของผู้จัดการโครงการ=ความคิดเห็นของผู้จัดการโครงการบริษัทวิศวกรที่ปรึกษา

H1: ความคิดเห็นของผู้จัดการโครงการ \neq ความคิดเห็นของผู้จัดการโครงการบริษัทวิศวกร
ที่ปรึกษา

โดยในการทดสอบสมมติฐาน จะปฏิเสธ H_0 แล้วยอมรับ H_1 เมื่อค่า Sig. (2 Tailed) ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่าระดับสำคัญที่ 0.05 หรือที่ความเชื่อมั่น 95% ดังแสดงในรูปที่ 3.2



รูปภาพที่ 3.2 แสดงขอบเขตความเชื่อมั่นที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ

1. การทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม

สมมติฐานในการทดสอบ คือ

$$H_0: \sigma_1^2 = \sigma_2^2$$

$$H_1: \sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$$

ตัวสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

$$F = \frac{S_1^2}{S_2^2} \text{ โดยที่เราจะปฏิเสธ } H_0 \text{ เมื่อ } F_{\text{cal.}} > F_{\text{table}}$$

2. ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) - (u_1 - u_2)}{\sqrt{S_p^2 (1/n_1 + 1/n_2)}} \sim t_{n_1+n_2-2} \dots\dots\dots 2.1 \text{ (ใช้เมื่อ } \sigma_1^2 = \sigma_2^2)$$

$$\sqrt{S_p^2 (1/n_1 + 1/n_2)}$$

$$\text{เมื่อ } S_p^2 = \frac{(n_1-1) S_1^2 + (n_2-1) S_2^2}{n_1+n_2-2}$$

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) - (u_1 - u_2)}{\sqrt{(1/n_1 + 1/n_2) \left(\frac{S_1^2/n_1 + S_2^2/n_2}{n_1-1} + \frac{S_2^2/n_2}{n_2-1} \right)^2}} \sim \text{S.E.} \dots\dots\dots 2.2 \text{ (ใช้เมื่อ } \sigma_1^2 \neq \sigma_2^2 \text{)}$$

$$\text{เมื่อ } V = \frac{(S_1^2/n_1 + S_2^2/n_2)^2}{\frac{S_1^2/n_1}{n_1-1} + \frac{S_2^2/n_2}{n_2-1}}$$

ตัวอย่างการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย

ความขัดแย้งในเรื่อง ที่ผู้จัดการโครงการไม่ให้ความสำคัญในการจัดซื้อ มีค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานดังนี้

ค่าสถิติพื้นฐาน

$$\bar{X}_1 = 2.18, \quad \sigma_1^2 = 1.27^2 = 1.61$$

$$\bar{X}_2 = 2.89, \quad \sigma_1^2 = 1.18^2 = 1.39$$

สมมติฐาน

H0 : ความคิดเห็นของผู้จัดการโครงการ = ความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายจัดซื้อ

H1 : ความคิดเห็นของผู้จัดการโครงการ \neq ความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายจัดซื้อ

ขั้นตอนที่ 1 ทดสอบความแปรปรวน

$$F = \frac{S_1^2}{S_2^2} = 1.16 < F_{0.05, 21, 17} = 2.24 \text{ (ค่าจากตาราง F Distribution)}$$

$$S_2^2$$

$$\text{ดังนั้น } \sigma_1^2 = \sigma_2^2$$

ขั้นตอนที่ 2 คำนวณค่า t

เนื่องจากค่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$: ค่า t คำนวณตามสูตรข้างล่าง

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) - (u_1 - u_2)}{\sqrt{(1/n_1 + 1/n_2) \left(\frac{S_1^2/n_1}{n_1-1} + \frac{S_2^2/n_2}{n_2-1} \right)^2}} \sim n_1+n_2-2$$

$$\sqrt{S_p^2 (1/n_1 + 1/n_2)}$$

$$\text{เมื่อ } S_p^2 = \frac{(n_1-1) S_1^2 + (n_2-1) S_2^2}{n_1+n_2-2}$$

แทนค่าตามสูตรคำนวณค่า t ได้เท่ากับ -1.815

หา t จากตารางที่ d.f. = 22-18-2 และ ค่า $\alpha = 0.025$

ได้ค่า $-t_{\alpha/2} = -2.038$ (ค่าจากตาราง t Distribution)

ดังนั้น: $-t_{\alpha/2} < -t_{\text{cal.}} = -1.815$

ขั้นตอนที่ 3 คำนวณหาค่า Sig.(2 tailed) หรือ ค่า p value

คำนวณหาค่า $P(t \leq 1.815)$

ค่า t ที่ระดับนัยสำคัญ 0.025, d.f. = 38 = 2.038

ค่า t ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05, d.f. = 38 = 1.694

ความแตกต่างของค่า t (2.038 - 1.694) = 0.344 \longrightarrow 0.975 - 0.95 = 0.025

ความแตกต่างของค่า t (1.815 - 1.694) = 0.121 \longrightarrow $\frac{0.025 \times 0.121}{0.344} = 0.025$

\therefore Sig. (1 tailed) = (1-(0.95 + 0.0088)) = 0.041

\therefore Sig. (2 tailed) = 2x0.041 = 0.082 > ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

H0 : ความคิดเห็นของผู้จัดการโครงการ = ความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายจัดซื้อ

เมื่อสิ้นสุดกระบวนการเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้วผู้ทำการวิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับมาด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows โดยใช้ค่าสถิติในการทดสอบสมมติฐานดังนี้

1. การแจกแจงความถี่(Frequency)และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อแสดงผลจากกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม ทางด้านปัจจัยส่วนบุคคล ความขัดแย้งระหว่างบุคคลในงาน พฤติกรรมจริงที่บุคคลมักแสดงออกมาเมื่อเผชิญกับภาวะความขัดแย้งระหว่างบุคคล พฤติกรรมพึงประสงค์ พฤติกรรมไม่พึงประสงค์และผลกระทบต่องาน

2. วิเคราะห์การแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่บุคคลมักแสดงออกมาจริง เมื่อเผชิญกับภาวะความขัดแย้งระหว่างบุคคลในงาน พฤติกรรมพึงประสงค์ที่บุคคลต้องการแสดงออกมาเมื่อเผชิญกับความขัดแย้งระหว่างบุคคลในงาน และพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ ที่บุคคลไม่ต้องการแสดงออกมาเลย เมื่อเผชิญกับภาวะความขัดแย้งระหว่างบุคคลในงานและผลกระทบต่องานโดยเรียงลำดับตามคำตอบ (Multi-responses) ของแต่ละกลุ่มที่มีวัฒนธรรมการทำงานต่างกัน

3. ทำการหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมที่บุคคลมักแสดงออกมาจริงเมื่อเผชิญกับภาวะความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับพฤติกรรมพึงประสงค์ที่บุคคลต้องการแสดงออกมาเมื่อเผชิญกับภาวะความขัดแย้งระหว่างบุคคลในงานและพฤติกรรมที่บุคคลมักแสดงออกมาจริงเมื่อเผชิญกับภาวะความขัดแย้งระหว่างบุคคลในงาน ไปสู่ผลกระทบต่องานในปัจจุบันด้านต่างๆ 3 ด้าน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพี(Phi)และการวิเคราะห์โดยใช้ Odds Ratio